

Codice di Condotta

Total Specific Solutions e ciascuna delle sue consociate dirette e indirette (di seguito "TSS") si impegnano a condurre la propria attività con onestà e integrità, a rispettare le leggi e i regolamenti e ad assicurarsi che ogni dipendente e partner commerciale sia trattato con rispetto. TSS è orgogliosa della sua eccellente reputazione di partner responsabile e affidabile. A prescindere dai valori, dai principi aziendali specifici o da altri codici di condotta locali già in vigore, il presente Codice di Condotta contiene i principali standard aziendali e le regole di comportamento etico che tutti i dipendenti, i direttori e i funzionari del gruppo TSS ("Rappresentanti") devono osservare.

Il nostro codice di condotta è conforme alle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali e ai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani.

Integrità aziendale

1.1 Rispetto delle leggi

TSS deve rispettare tutte le leggi e i regolamenti (locali) applicabili alle proprie attività commerciali. TSS confida nel fatto che i suoi dipendenti conoscano le leggi e i regolamenti applicabili e chiedano al proprio manager come rispettarli. Ulteriori indicazioni in merito alle leggi sulla concorrenza sono fornite nell'*Allegato 1 - Evitare comportamenti anticoncorrenziali*.

1.2 Prevenzione delle frodi

Per frode si intende qualsiasi attività disonesta che causi una perdita finanziaria effettiva o potenziale a qualsiasi persona o entità. TSS adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti delle frodi. TSS si aspetta che tu svolga il tuo lavoro in modo affidabile e onesto, che non rubi o utilizzi in modo improprio i beni dell'azienda o dei tuoi colleghi, che non inganni nessuno e che non crei uno schema con l'intenzione di trarne un beneficio che non è stato previsto da TSS. Ulteriori spiegazioni ed esempi sono riportati nell'*Allegato 2 - Prevenzione delle frodi*.

1.3 Nessuna corruzione o concussione

TSS adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di corruzione e concussione in tutte le giurisdizioni in cui opera. La corruzione consiste nell'offrire, promettere, fornire o ricevere qualcosa di valore (come denaro, regali, favori o benefici) come incentivo o ricompensa al fine di ottenere un vantaggio commerciale, contrattuale o personale. Non dovete in alcun modo (cercare di) corrompere un'altra persona, organizzazione o azienda. Non dovete offrire o accettare oggetti di valore da qualcuno se tali oggetti vanno al di là di ciò che potrebbe essere ragionevolmente considerato etico e nell'ambito delle pratiche commerciali ammesse. Se ritenete che rifiutare o non offrire sia contrario alle cortesie commerciali (locali), discutatele con il vostro responsabile. Ulteriori spiegazioni ed esempi sono riportati nell'*Allegato 3 - Divieto di corruzione o concussione*.

1.4 Evitare i conflitti di interesse

I Rappresentanti devono agire in ogni circostanza nel miglior interesse di TSS e non possono intraprendere alcuna attività in conflitto con gli interessi di TSS. Un conflitto di interessi esiste ogni volta che gli interessi privati di un Rappresentante interferiscono o sembrano interferire con gli interessi di TSS e può sorgere ogni volta che un Rappresentante intraprende un'azione o ha un interesse che gli impedisce o sembra impedirgli di svolgere le proprie mansioni per TSS in modo aperto, onesto, obiettivo ed efficace, come spiegato nell'*Allegato 4 - Evitare i conflitti di interesse*.

1.5 Contabilità e rendicontazione accurate

Tutti i libri, le registrazioni, i conti e i rendiconti finanziari, i resoconti di tempo e di spesa devono essere registrati in modo coerente e accurato, riflettendo la realtà e conformandosi a tutti i requisiti legali e alle politiche di controllo interno applicabili. Questo requisito si applica indipendentemente dal fatto che tali registrazioni rivelino risultati deludenti o il mancato raggiungimento dei livelli di profitto previsti.

Qualsiasi tentativo di mascherare i risultati effettivi riflettendo in modo impreciso i costi o le vendite non sarà tollerato.

1.6 Protezione delle informazioni personali

I dipendenti sono tenuti ad agire in conformità con le leggi vigenti in materia di privacy e sicurezza dei dati e devono acquisire o conservare le informazioni personali solo nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge, richiesto dai clienti o necessario in relazione al funzionamento delle attività commerciali di TSS. L'accesso a tali informazioni personali deve essere limitato internamente a coloro che hanno una legittima necessità di conoscerle e non è consentito commercializzare, vendere o divulgare in altro modo tali informazioni personali. Le comunicazioni rappresentative trasmesse attraverso i sistemi informatici di TSS non sono considerate private e possono essere monitorate o limitate dal personale autorizzato di TSS. Ulteriori spiegazioni ed esempi sono riportati nell'*Allegato 5 - GDPR*.

1.7 Insider trading

Le azioni degli azionisti di TSS, Topicus.com Inc. ("TOI") e Constellation Software Inc. ("CSU"), e delle affiliate Lumine Group Inc. ("LMN") e Sygntly S.A. ("SGN"), sono quotate rispettivamente alla Borsa di Toronto e alla Borsa di Varsavia. L'acquisto e la vendita di azioni di TOI, CSU, LMN e SGN sulla base di informazioni interne non pubbliche non è legalmente consentito e pertanto i Rappresentanti e le persone collegate non sono autorizzati a farlo. Oltre a questa regola generale, nel corso dell'anno vi saranno alcuni periodi in cui i Rappresentanti non potranno acquistare o vendere azioni; tali periodi sono chiamati black-out period. Tali black-out period saranno comunicati annualmente. La divulgazione di informazioni commerciali o finanziarie sensibili è generalmente vietata in quanto potrebbe influire sul prezzo delle azioni quotate pubblicamente. Prima della completa divulgazione pubblica delle informazioni, i Rappresentanti non devono discutere orendere pubblici importanti sviluppi commerciali che coinvolgono TSS o qualsiasi altra affiliata rilevante, nemmeno in modo casuale, con familiari, amici, estranei o altri Rappresentanti che non hanno bisogno di avere tali informazioni. Dare una "soffiata" a qualcun altro sulla base di informazioni interne è illegale. Sia il divulgatore che la persona a cui è stata fatta la "soffiata" possono essere soggetti a significative sanzioni penali e civili se i titoli vengono scambiati sulla base di una divulgazione di informazioni interne. Ulteriori indicazioni sono contenute nell'*Allegato 6 - Politica di divulgazione, riservatezza e insider trading*.

Divulgazione di informazioni

Oltre alle regole sull'insider trading, qualsiasi informazione commerciale o finanziariamente sensibile riguardante TSS non può essere divulgata al pubblico né comunicata alla stampa senza aver prima consultato TSS. Inoltre, ogni Rappresentante deve astenersi dal divulgare, con qualsiasi mezzo di comunicazione, informazioni che possano danneggiare l'immagine di TSS o di uno dei suoi Rappresentanti. Non è consentito divulgare informazioni riservate riguardanti TSS, i suoi clienti e i suoi fornitori. Adottare sempre misure adeguate per mantenere tali informazioni strettamente riservate.

Rapporti con i fornitori

Tutte le aziende che fanno parte di TSS devono selezionare i propri fornitori sulla base di criteri di confronto oggettivi, tra cui condizioni commerciali, reputazione, sostenibilità e affidabilità. I fornitori devono essere ingaggiati solo se aderiscono a standard analoghi a quelli del presente Codice di Condotta.

Condotta di lavoro responsabile

I sistemi informatici e di comunicazione di TSS sono costruiti per scopi aziendali. Le abilità, il software e la sicurezza non sono stati progettati per scopi privati e qualsiasi uso a fini privati deve essere limitato il più possibile. I Rappresentanti devono sempre fare del loro meglio per proteggere i beni di TSS, comprese le strutture, le attrezzature informatiche e qualsiasi altra proprietà fisica, dall'uso non autorizzato, dalla perdita, dal furto o dall'abuso. Tutti i beni devono essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali legittimi e non a fini personali. È severamente vietato l'uso di fondi o beni TSS per scopi illegali o impropri. Le richieste di rimborso per le spese di viaggio e di rappresentanza devono essere eque e devono riguardare esclusivamente l'attività di TSS. Ulteriori indicazioni sono fornite nell'*Allegato 7 - Condotta lavorativa responsabile e nell'Allegato 7* - Policy sull'Intelligenza Artificiale*.

Ambiente di lavoro responsabile

TSS si impegna costantemente a migliorare le condizioni di lavoro e presta particolare attenzione agli aspetti relativi alla salute, alla sicurezza e all'inclusività nel vostro ambiente di lavoro. Ogni Rappresentante è responsabile della creazione e del mantenimento di una cultura inclusiva dell'ambiente di lavoro in cui tutti i colleghi siano rispettati e che sia privi di molestie, mobbing e discriminazione. TSS non tollera l'uso di droghe e l'uso inappropriato di alcolici durante l'orario di lavoro o anche al di fuori dell'orario di lavoro quando tale uso influisca sulle prestazioni durante l'orario di lavoro. I Rappresentanti non devono trarre indebitamente vantaggio da altri attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni privilegiate, le false dichiarazioni o qualsiasi altro comportamento intenzionalmente scorretto. Ulteriori indicazioni sono fornite nell'*Allegato 8 - Ambiente di lavoro responsabile*.

Responsabilità aziendale

TSS si impegna a prendere molto seriamente le proprie responsabilità in materia di energia, rifiuti, acquisti, personale, salute e sicurezza e tutti i suoi Rappresentanti sono tenuti a fare altrettanto.

Autorizzazioni e approvazioni adeguate

Ci aspettiamo che i dipendenti informino il proprio manager o che ottengano le dovute autorizzazioni per tutte le questioni aziendali, ove richiesto. Consideriamo tale comportamento una pratica commerciale essenziale. Non è nostra intenzione limitare lo spirito imprenditoriale, ma mitigare il rischio di rappresentare e vincolare TSS in modo inappropriato. Ulteriori indicazioni sono fornite nell'*Allegato 9 - Schema di autorizzazione TSS*.

SPEAK UP! - Ogni Rappresentante ha l'obbligo di conoscere i termini del presente Codice di Condotta e di porre domande, chiedere consigli ed esprimere dubbi in merito ai suoi termini. Chiunque sia a conoscenza di una potenziale, sospetta o nota violazione del presente Codice di Condotta ha l'obbligo di riferire tali informazioni al proprio manager o, in alternativa, a TSS contattando TSS attraverso uno dei canali TSS Speak Up. Ulteriori indicazioni sono fornite nell'*Allegato 10 - Speak Up!*

TSS non consentirà ritorsioni nei confronti di alcun Rappresentante che, in buona fede, chieda consiglio o denunci comportamenti scorretti ai sensi del presente Codice di Condotta. Qualsiasi violazione del presente Codice di Condotta, compresa la mancata segnalazione di una violazione, può comportare azioni disciplinari fino al licenziamento per giusta causa. Sebbene qualsiasi Rappresentante che riveli la propria cattiva condotta possa essere soggetto a un'azione disciplinare, TSS può considerare tale autodenuncia volontaria come un fattore attenuante.

Codice di Condotta

Allegato 1 - Evitare comportamenti anticoncorrenziali

Chiarimenti

Quasi tutti i Paesi in cui TSS opera hanno leggi sulla concorrenza (o leggi antitrust o anti-cartello). In sostanza, il fulcro di queste leggi è sempre lo stesso: le aziende non possono condividere alcuna forma di informazione riservata con i propri concorrenti. Naturalmente, sono chiaramente vietati i cartelli o la fissazione dei prezzi tra concorrenti o l'accordo (anche informale) con i concorrenti per rispettare i gruppi di clienti o la concentrazione reciproca. Si noti che alcune restrizioni alla concorrenza possono essere applicate anche a diversi business all'interno di TSS che potrebbero essere considerati competitor in un determinato segmento di mercato.

Il divieto di cartello va anche oltre. Fornire a un rappresentante di un concorrente informazioni sulla nostra politica di prezzo attuale, sulle azioni che intendiamo intraprendere o anche su decisioni recenti relative alla politica commerciale è una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Nella pratica quotidiana può capitare di incontrare dei concorrenti. Parlare con i concorrenti è sempre molto rischioso e se decidete di farlo, è vostra responsabilità che non vengano scambiate informazioni sensibili. In ogni caso, nel corso di una conversazione dovete chiarire in modo inequivocabile che vi rifiutate di rivelare o ricevere informazioni sensibili, anche se tale scambio di informazioni può apparire allettante o addirittura utile per gli affari.

Le multe per le violazioni delle regole di concorrenza sono molto severe e si applicano sia alle aziende interessate che alle persone che violano la legge sulla concorrenza. In Europa, le multe inflitte alle aziende possono arrivare fino al 10% del fatturato del gruppo dell'ultimo anno.

Naturalmente, ci sono aree del diritto della concorrenza che sono più sfumate, come ad esempio: possiamo cooperare con questo concorrente nella ricerca e sviluppo? O possiamo acquistare prodotti insieme? Possiamo chiedere o concedere l'esclusiva a un fornitore o a un distributore/cliente? Sono tutte domande che richiedono una delicata analisi legale ed economica. Vi invitiamo a non prendere decisioni su tali questioni senza aver prima consultato il vostro responsabile, in modo da ottenere una consulenza legale. Un altro aspetto della legge sulla concorrenza riguarda il controllo delle aziende che hanno una posizione forte su un determinato mercato. Se un'azienda detiene una posizione molto forte su un mercato (quasi-monopolio o posizione dominante), la libertà commerciale è significativamente limitata da alcune leggi sulla concorrenza. Si ritiene che esista una posizione dominante sul mercato quando si possono stabilire i propri termini e condizioni senza tenere in grande considerazione i concorrenti.

Esempi

Cosa dovete fare quando un concorrente (anche un ex collega, amico o parente) vi fornisce informazioni commerciali sulla propria azienda?

Ditegli che non siete autorizzati a parlare delle richieste dei clienti/fornitori, dello stato delle trattative con i clienti/fornitori e della nostra strategia di negoziazione. È invece consentito parlare della soddisfazione dei clienti finali nei confronti del fornitore. Come regola generale, in caso di contatto con i concorrenti, dovrete tenere presente che non è consentito scambiare informazioni che, di conseguenza, potrebbero indurre noi o un concorrente ad adattare la nostra strategia commerciale, i prezzi, il portafoglio prodotti, il processo di produzione ecc. o almeno a prendere in considerazione la possibilità di farlo.

Q&A

Domanda 1: Ho ricevuto informazioni commerciali riservate su un concorrente. Cosa devo fare?

Risposta 1: È determinante la provenienza delle informazioni. Se, ad esempio, il cliente vi fornisce volontariamente informazioni sui termini e le condizioni del vostro concorrente, tali informazioni sono legittime e potete utilizzarle anche nelle vostre trattative sui prezzi. Se invece tali informazioni provengono da un concorrente, si applicano i principi illustrati negli esempi precedenti. In generale, non siete autorizzati a utilizzare tali informazioni. Parlate immediatamente della situazione con il vostro responsabile.

Domanda 2: Partecipo a un gruppo di lavoro a cui partecipano anche rappresentanti di concorrenti. A volte raccolgo informazioni rilevanti durante questi eventi. Cosa posso fare con queste informazioni?

Risposta 2: Si applicano i principi spiegati negli esempi precedenti. Nelle conversazioni personali dovete rifiutare questo tipo di scambio di informazioni. Non è consentito utilizzare tali informazioni. Parlate immediatamente della situazione con il vostro manager.

Domanda 3: Un gruppo cliente chiede sconti più alti e in cambio garantirà che tutte le società del gruppo utilizzino il nostro software. Posso concedere tale sconto?

Risposta 3: Assicuratevi di contattare legal@tss-vms.com per ottenere una consulenza legale preventiva prima di concordare con questo cliente uno sconto, anche se è un suo desiderio. In molti paesi in cui operiamo, le aziende dominanti non sono autorizzate a fissare liberamente gli sconti in base alle leggi sulla concorrenza.

Domanda 4: Un dipendente di un concorrente mi chiede se le informazioni in suo possesso sulle nostre pratiche commerciali sono corrette. Cosa devo fare?

Risposta 4: In questo caso dovete prendere le distanze da questa discussione e chiarire che non volete partecipare a questo scambio di informazioni. Anche la "conferma" che le informazioni che un concorrente ha sulle nostre pratiche commerciali sono corrette, costituisce una grave violazione delle norme sulla concorrenza in tutto il mondo. Ciò vale anche per altre informazioni sensibili relative a clienti, prezzi, fatturato, cifre di vendita, capacità, investimenti, innovazioni e tecnologie. Ci sono persino casi in cui l'autorità garante della concorrenza ha stabilito che la condivisione di informazioni sulle pratiche commerciali dei concorrenti attraverso i clienti viola la legge sulla concorrenza.

Codice di Condotta

Allegato 2 – Prevenzione delle frodi

Chiarimenti

La frode è un inganno praticato deliberatamente per ottenere un guadagno ingiusto o illegale e comprende l'inganno, l'occultamento, la falsificazione, l'appropriarsi o l'alterazione di documenti (elettronici). La frode può essere commessa da una o più persone (collusione) e può coinvolgere parti interne e/o esterne, come fornitori o clienti. TSS (inclusa CSI) mantiene un approccio di tolleranza zero per le sue società, i suoi rappresentanti e i suoi partner commerciali per quanto riguarda le frodi, che in genere comportano il licenziamento immediato. Anche la partecipazione a frodi per clienti, fornitori o altri stakeholder non è consentita.

I Manager hanno la responsabilità di garantire l'identificazione dei rischi di frode, di disporre di controlli adeguati e di monitorare l'efficacia dei controlli su base continuativa. I Manager devono conoscere i tipi di irregolarità che potrebbero verificarsi nella propria area di responsabilità e deve orientare il proprio personale a prestare attenzione a qualsiasi indizio di potenziale frode. I Rappresentanti che rilevano o sospettano una (potenziale) frode devono segnalare immediatamente la questione al consulente confidenziale di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com, al CFO di TSS all'indirizzo cfo@tss-vms.com o consultare l'*allegato - Speak Up!* per tutte le altre modalità di contatto (anonimo). Inoltre, TSS può avviare controlli a campione sulle proprie società per verificare il rispetto del presente Codice di condotta.

Esempi

Un Rappresentante ha scelto un fornitore specifico perché questo offre determinati vantaggi al Rappresentante stesso o una commissione di rimborso da pagare di persona. Questo è considerato un furto perché apparentemente il prezzo di acquisto per TSS avrebbe potuto essere inferiore al prezzo contrattuale. Questo comportamento danneggia gravemente TSS e può comportare il licenziamento immediato del Rappresentante interessato.

Q&A

Domanda 1: Sospetto che un collega sia colpevole di frode, cosa devo fare?

Risposta 1: Segnalate la situazione direttamente al consulente confidenziale di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com, al CFO di TSS all'indirizzo cfo@tss-vms.com o fate riferimento all'*allegato - Speak Up!* per tutte le altre modalità di contatto (anonimo). Se si sospetta una frode, non discutere la questione con

nessuna delle persone coinvolte e non cercare di indagare o determinare i fatti da soli. La persona informata esaminerà la questione e prenderà i provvedimenti del caso.

Domanda 2: Sospetto che il mio manager sia coinvolto in uno schema di frode e voglio sapere quali azioni intraprendere.

Risposta 2: Segnalate la situazione al consulente confidenziale di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com, al CFO di TSS all'indirizzo cfo@tss-vms.com o fate riferimento all'*allegato - Speak Up!* per tutte le altre modalità di contatto (anonime). La questione sarà esaminata senza pregiudizi e indagata.

Domanda 3: Ci saranno conseguenze per me se ho valutato male la situazione?

Risposta 3: TSS apprezza che i suoi Rappresentanti si impegnino per gli interessi dell'azienda e siano disposti a segnalare situazioni sospette. La capacità di indagare e porre rimedio alle frodi dipende dalla tempestività e dalla riservatezza delle segnalazioni. Naturalmente non sarete colpiti per aver segnalato una condotta fraudolenta che, col senno di poi, si è rivelata errata. Naturalmente non è mai consentito accusare qualcuno intenzionalmente senza una ragione giustificabile.

Domanda 4:

Un cliente mi chiede di rettificare una fattura non conforme alle circostanze reali in modo che il cliente possa contabilizzare le spese in modo più favorevole. È consentito?

Risposta 4:

Non è mai consentito. Questo è considerato come aiutare un cliente a commettere una frode.

Codice di Condotta

Allegato 3 – Divieto di Corruzione o Concussione

Chiarimenti

TSS opera in tutto il mondo e i suoi Rappresentanti sono soggetti alle leggi anticorruzione di molti Paesi. TSS, i suoi Rappresentanti e i suoi partner commerciali devono rispettare tutte le leggi anticorruzione di volta in volta applicabili, anche quando operano all'estero. La politica di TSS prevede che la corruzione di persone sia sempre vietata in tutti i Paesi in cui opera, anche se in un determinato Paese sono ammesse eccezioni.

Quali comportamenti sono considerati corruzione?

Le leggi anticorruzione vietano a persone o aziende di offrire, promettere o pagare una tangente a pubblici ufficiali o a persone del settore privato per influenzare queste ultime nei propri atti o funzioni (ufficiali). Allo stesso modo, è vietato sollecitare o accettare una tangente. Una "tangente" può consistere in qualsiasi vantaggio o beneficio che abbia un valore. I pagamenti o i benefici di piccola entità non sono quindi di per sé esclusi. La semplice offerta o promessa di una tangente è vietata. Non è necessario che la tangente sia effettivamente pagata o accettata. La persona che offre, promette o sollecita la tangente non deve necessariamente essere il destinatario della stessa (sono vietati anche i pagamenti indiretti). Le leggi anticorruzione dei vari Paesi sono piuttosto ampie e possono applicarsi non solo all'effettivo corruttore e alla persona che viene corrotta, ma anche a chiunque collabori, approvi, diriga o occulti consapevolmente la tangente. La maggior parte delle leggi anticorruzione si applica se viene effettuato un pagamento, un'offerta o una promessa in cambio di un'azione o un'omissione impropria da parte della persona corrotta (o di un suo contatto). Un fattore importante è se l'influenza viene esercitata per ottenere o mantenere un affare o un vantaggio commerciale, come ad esempio (a) la concessione di una licenza o di un permesso o l'assegnazione di un incarico in circostanze in cui non sarebbe stato altrimenti concesso, (b) la decisione di non indagare o perseguire un presunto reato da parte di una società o (c) la fornitura di informazioni riservate a una società. Non è necessario che il destinatario della tangente sia direttamente coinvolto nell'assegnazione o nella direzione del vantaggio commerciale. L'uso dell'influenza per ottenere un determinato risultato può essere sufficiente.

I rappresentanti (o qualcuno per loro conto, o un loro familiare) non devono:

- dare, promettere di dare o offrire un pagamento, un regalo o un'ospitalità con l'aspettativa o la speranza di ricevere un vantaggio commerciale, o per ricompensare un vantaggio commerciale già concesso;
- dare, promettere di dare o offrire un pagamento, un regalo o un'ospitalità a un funzionario, agente o rappresentante governativo per "facilitare" o accelerare una procedura di routine;
- accettare da terzi un pagamento che si sa o si sospetta sia offerto con l'aspettativa di creare un vantaggio commerciale per loro;
- accettare un regalo o un'ospitalità da una terza parte se si è consapevoli o si nutre il sospetto che venga offerto o fornito con l'aspettativa di ottenere un vantaggio commerciale in cambio; oppure
- minacciare o compiere ritorsioni nei confronti di un altro lavoratore che si sia rifiutato di commettere un reato di corruzione o che abbia sollevato dubbi ai sensi del presente Codice di condotta.

Spese promozionali e di ospitalità aziendale, regali e intrattenimenti

L'ospitalità e le spese promozionali, così come l'offerta e l'accettazione di regali e intrattenimenti non sono considerate corruzione (a) se ragionevoli e proporzionate per quanto riguarda il valore e la tempistica, l'impressione trasmessa a terzi e il tipo di regalo o intrattenimento, e (b)

se non c'è l'intenzione di indurre una persona a svolgere in modo improprio la propria funzione, per assicurarsi o meno un vantaggio commerciale.

Come regola generale, non dovrete mai offrire o accettare un regalo o un intrattenimento di valore superiore a 50 euro o all'equivalente in valuta locale. Se un regalo vi mette a disagio e/o non vi sentireste a vostro agio se tutti i vostri colleghi ne venissero a conoscenza, non dovrete mai accettarlo senza aver consultato il vostro responsabile. L'ospitalità in buona fede e le spese promozionali o altre spese commerciali che mirano a migliorare l'immagine di TSS, a presentare i prodotti e i servizi di TSS o a stabilire relazioni cordiali, sono riconosciute come parte consolidata e importante del fare affari. Tuttavia, chi riceve un regalo e/o un'ospitalità non deve avere l'impressione di essere obbligato a conferire un'attività commerciale a seguito dell'ospitalità stessa, o che la propria indipendenza sia influenzata dal fatto di aver ricevuto tale ospitalità.

I rappresentanti devono valutare se, in tutte le circostanze, il dono o l'ospitalità siano ragionevoli, proporzionati e appropriati, tenendo conto anche delle seguenti considerazioni:

- qual è l'intenzione del dono o dell'ospitalità;
- l'eventuale presenza di segreti;
- il valore del regalo/ospitalità (più alto è il valore, meno è probabile che sia appropriato); e
- come il regalo o l'ospitalità si rifletterebbero su TSS se i dettagli fossero resi pubblici.

Tra le circostanze solitamente accettabili vi sono:

- pranzi e cene occasionali con clienti e fornitori attuali e potenziali, a meno che non siano considerati sproporzionati;
- partecipazione occasionale a eventi sportivi, teatrali e culturali, a meno che non sia considerata sproporzionata; e
- regali di valore non superiore a 50 euro o altri piccoli oggetti promozionali.

Le circostanze che non sarebbero appropriate includono:

- regali in contanti o equivalenti;
- regali a proprio nome, non a nome della TSS;
- regali segreti; e
- regali fatti o ricevuti da fornitori, funzionari governativi o rappresentanti per ottenere o mantenere un vantaggio improprio.

In linea generale, gli inviti a pranzo/cena possono essere accettati se (i) non sono sproporzionati/non appropriati; (ii) il costo non supera sostanzialmente quello che sareste disposti a pagare privatamente per un pranzo/cena; e (iii) se non sono troppo frequenti. Qualsiasi cosa che non soddisfi questi requisiti deve sempre essere concordata con il proprio responsabile.

Se ricevete un regalo, un'ospitalità e/o un intrattenimento di valore superiore a 50 euro, dovete consultarvi con il vostro responsabile prima di accettarlo. In caso di dubbi sull'adeguatezza dell'ospitalità, dell'intrattenimento o di un regalo che intendete offrire o accettare, dovete sempre contattare prima il vostro responsabile.

Pagamenti agevolati e pagamenti governativi leciti

TSS vieta tutti i pagamenti agevolati. I pagamenti agevolati sono piccoli pagamenti che non sono previsti dalle normative scritte di un determinato Paese e sono effettuati per garantire o accelerare l'esecuzione di un'azione governativa di routine (ad esempio, lo sdoganamento). Non sono vietati i pagamenti ai funzionari pubblici previsti dalle norme scritte del Paese del funzionario, come ad esempio le tasse e i pagamenti per vari servizi governativi. I pagamenti che si aggiungono a tali importi prescritti dalla legge sono severamente vietati.

Responsabilità e prevenzione della corruzione da parte di persone associate

TSS potrebbe essere ritenuta responsabile per la corruzione da parte di persone associate che agiscono per suo conto. TSS richiede pertanto che i partner commerciali che agiscono per suo conto, come agenti, distributori e rappresentanti, rispettino tutte le leggi anticorruzione applicabili. Di conseguenza, tutti i partner commerciali esistenti e futuri devono essere valutati e selezionati tenendo conto dei rischi di corruzione e devono essere stipulati gli opportuni accordi contrattuali con queste parti per evitare i rischi di corruzione. Questa indagine e i suoi risultati devono essere documentati. Qualsiasi problema deve essere immediatamente comunicato al proprio manager.

Esempi

Avete ricevuto un regalo di Natale da un imprenditore locale. Sebbene il regalo non sia eccezionalmente sproporzionato, avete la sensazione che l'imprenditore si aspetti da voi un contratto in futuro. Dovete informare il vostro manager. Potete considerare la possibilità di restituire gentilmente il regalo. Se tenete il regalo, non dovete assegnare un contratto all'appaltatore senza la previa approvazione del vostro manager.

Q&A

Domanda 1: Dopo un lungo processo di integrazione, il fornitore propone a tutto il nostro team di unirsi alla sua azienda per uno dei suoi viaggi aziendali. Possiamo accettare questo invito?

Risposta 1: No, non potete. Un viaggio del genere è sproporzionato in quanto di alto valore. Inoltre, non dovrete accettare in nessun caso viaggi da parte di clienti.

Domanda 2: Ho ricevuto una bottiglia di vino di un fornitore per un valore superiore a 50 euro. È consentito?

Risposta 2: Se si riceve una bottiglia di vino di valore superiore a 50 euro, è necessario informare il proprio manager e consultarsi con quest'ultimo su cosa sia opportuno fare con la bottiglia (ad esempio, inviarla/regalarla, fare una lotteria tra tutti i colleghi, bere la bottiglia insieme a tutti i colleghi dopo il lavoro).

Domanda 3: Ho intenzione di inviare, a tutti i miei colleghi di lavoro principali, una bottiglia di vino pagata con i fondi di TSS. Poiché anche i manager o i propri superiori di TSS sono importanti per me, ho intenzione di inviarla anche a loro. È consentito?

Risposta 3: No, non è consentito.

Domanda 4: Ogni anno invitiamo alcuni direttori di un importante cliente per un aperitivo e una cena. È consentito?

Risposta 4: L'ospitalità aziendale finalizzata a mantenere un buon rapporto con i clienti è consentita. Tuttavia, non si può esercitare un'influenza indebita e si deve sempre evitare qualsiasi impressione di corruzione. Ad esempio, non dovrete offrire ai direttori una cena il cui costo superi di molto quello che sareste disposti a pagare privatamente per una cena.

Codice di Condotta

Allegato 4 – Evitare i conflitti di interesse

Chiarimenti

Che cos'è un conflitto di interessi?

I rappresentanti sono tenuti a evitare qualsiasi conflitto reale o presunto tra gli interessi della TSS e i propri interessi personali. La TSS riconosce che fate parte di una famiglia, avete amici, svolgete attività di volontariato e avete specifiche responsabilità e interessi personali. Un conflitto di interessi può sorgere quando si intraprendono azioni o si hanno interessi personali che possono interferire con il proprio operato per TSS. Dovete sempre dichiarare al vostro manager qualsiasi relazione diretta con qualcuno che potrebbe stipulare un contratto con TSS, se avete un coinvolgimento diretto o una responsabilità gestionale nell'assegnazione di tale contratto.

Alcuni esempi comuni di conflitti di interesse sono:

- Avere un interesse finanziario in una società che è in concorrenza con TSS o che fa affari con essa;
- ricoprire una posizione di direttore, funzionario, dipendente o consulente di un'impresa che è in concorrenza con TSS o che opera con essa;
- trarre vantaggio personale o far sì che un terzo collegato tragga vantaggio da un'opportunità in cui TSS ha un interesse;
- Dirottare un'opportunità commerciale da TSS a vantaggio personale o utilizzare la propria posizione all'interno di TSS per influenzare TSS a fare affari o a concedere un trattamento preferenziale a un amico o a un parente (o a un'azienda con cui l'amico o il parente è associato in un ruolo significativo); e
- utilizzare fondi, strutture, personale o altri beni di TSS a vantaggio personale o di terzi collegati.

Informazioni completa

Siete tenuti a comunicare al vostro responsabile ogni situazione di conflitto di interessi reale o sospetta in cui siete direttamente o indirettamente coinvolti. La comunicazione deve avvenire non appena si viene a conoscenza dei fatti che danno origine al conflitto di interessi reale o apparente.

Linee guida

Se non siete sicuri che una determinata situazione crei un conflitto di interessi, parlatene con il vostro superiore. Sebbene sia impossibile descrivere tutte le circostanze in cui può sorgere un conflitto di interessi, le seguenti linee guida vi aiuteranno a evitare i conflitti di interesse:

- a. non permettere mai che i vostri interessi personali o finanziari interferiscano con il vostro lavoro per TSS;
- b. essere sempre in grado di spiegare in modo soddisfacente le proprie decisioni al proprio manager e ai colleghi;
- c. coinvolgere sempre un membro del management in ogni possibile situazione di conflitto di interessi, al fine di garantire il principio dei quattro occhi;
- d. non assumete mai una persona che conoscete personalmente e che lavorerà sotto la vostra autorità, a meno che non abbiate ricevuto la preventiva approvazione scritta del CFO di TSS cfo@tss-vms.com;
- e. specificare che per i presunti conflitti di interesse, le apparenze contano!

Esempi

Esempio 1:

Voi o uno dei vostri familiari possedete un interesse finanziario in un'entità che vuole fare affari con TSS e siete coinvolti nel processo decisionale. Si tratta di un problema evidente che deve essere sollevato con il vostro manager. Il vostro manager deciderà quali misure adottare per garantire che non siate coinvolti per conto di TSS in un eventuale rapporto con questa entità.

Esempio 2:

Lavorate nel reparto ricerca e sviluppo di una società TSS. Un tuo familiare lavora nel reparto vendite di un concorrente. Quest'ultimo ti ha proposto di avviare una nuova attività combinando le

vostre e le sue conoscenze. Le conoscenze che avete ottenuto durante il vostro lavoro per TSS sono considerate proprietà intellettuale di TSS e non possono essere utilizzate da voi a beneficio vostro o dei vostri familiari.

Q&A

Domanda 1: Un caro amico lavora per un'azienda che potrebbe diventare un cliente importante per TSS. Quest'ultimo si rivolge a me in qualità di responsabile delle vendite, per sapere se TSS sarebbe interessata a vendere alla propria azienda. Cosa devo fare?

Risposta 1: Riferite la situazione e il rapporto al vostro manager e tenetelo informato sull'affare e su ogni fase del processo. Tuttavia, dal momento che può diventare un cliente importante per TSS, non è necessario dire di no in anticipo al (potenziale) cliente, a meno che non si tratti di una trattativa non commerciale.

Domanda 2: Un amico mi chiede di fornire una consulenza alla propria azienda, che è in diretta concorrenza con TSS. Sebbene il tuo amico richieda solo una consulenza tecnica, che non sembra essere commercialmente sensibile, non sono sicuro di cosa fare.

Risposta 2: Quando prendete in considerazione una richiesta del genere, coinvolgete sempre il vostro manager. Egli si assicurerà che la vostra domanda sia considerata in modo obiettivo. Inoltre, è bene tenere presente che la condivisione di informazioni tra aziende concorrenti è in moltissimi casi vietata dalle leggi sulla concorrenza. Si rimanda anche all'*Allegato 1 - evitare comportamenti anticoncorrenziali*.

Codice di Condotta

Allegato 5 – GDPR

Chiarimenti

Che cos'è il GDPR?

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'UE ("GDPR") è una legge sulla protezione dei dati che regola le modalità di trattamento e gestione dei dati personali da parte delle aziende. In sintesi, il GDPR si applica a tutte le aziende che elaborano dati personali in modo automatizzato o manuale. Per "trattamento" si intende qualsiasi operazione eseguita sui dati personali, come la raccolta, l'utilizzo, la conservazione, il trasferimento, la diffusione o la cancellazione. Anche se la vostra azienda elabora i dati solo per conto di altre società, dovete comunque rispettare il GDPR.

Cosa sono i dati personali di clienti e dipendenti?

I dati personali si riferiscono a qualsiasi informazione relativa a un individuo vivente identificato o identificabile. Possono includere

- nome
- indirizzo e numero di telefono
- posizione geografica
- reddito e informazioni bancarie
- e altro ancora

Anche i dati personali che sono stati de-identificati o pseudonimizzati, ma che possono ancora essere utilizzati per identificare nuovamente una persona, rientrano nell'ambito di applicazione del GDPR. Tuttavia, i dati personali resi irreversibilmente anonimi in modo tale che l'individuo non sia più identificabile non sono considerati dati personali e quindi non rientrano nel campo di applicazione del GDPR.

Quali sono le possibili sanzioni.

Quando un'azienda non rispetta il GDPR, rischia una multa fino al 4% del fatturato annuo realizzato su scala mondiale dell'azienda dell'anno finanziario precedente (Topicus.com o Constellation Software Inc. ("CSI") potrebbero essere inclusi in questo calcolo) o 20 milioni di euro, a seconda di quale sia il valore più alto.

Come posso ottemperare al GDPR?

Poiché la protezione dei dati personali diventa sempre più importante, è fondamentale che tutti si conformino al GDPR, sia per quanto riguarda i dati interni (ad esempio, i dipendenti) che quelli esterni (ad esempio, i clienti finali).

In sostanza, il nucleo della conformità al GDPR consiste in:

- Stipulare sempre un accordo di (sub)trattamento con i propri clienti e fornitori;
- Assicurarsi che i dati personali siano trattati solo per gli scopi concordati con il proprietario dei dati personali;
- Assicurarsi che i dati personali siano accessibili solo alle persone autorizzate (cioè protetti);
- Assicurarsi che i dati personali non vengano divulgati a persone non autorizzate e/o per scopi non concordati con il titolare dei dati personali;
- se è necessario trasferire/divulgare i dati personali per gli scopi concordati con il titolare dei dati personali, assicurarsi che ciò avvenga in modo sicuro e protetto.

Inoltre, ogni unità aziendale ha una propria politica su come i dati (interni ed esterni) devono essere utilizzati e protetti nel loro caso specifico. Assicuratevi di aver preso visione di questa politica e di sapere come rispettarla.

È necessario evitare che i dati personali vengano divulgati, ma se ciò dovesse accadere, è importante che l'incidente venga segnalato al più presto a TSS. Assicuratevi che tutti gli incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni vengano segnalati a legal@tss-vms.com entro 72 ore dal (sospetto) incidente, compilando e facendo circolare il modulo di segnalazione degli incidenti (potete richiederlo a qualsiasi amministratore delegato).

A scanso di equivoci, se un manager viene informato di un (sospetto) incidente, è tenuto a segnalarlo immediatamente come descritto sopra.

Esempi

Esempio 1:

Avete inviato un'e-mail con un allegato sbagliato che contiene dati personali a un collega del settore finanziario. Sebbene il collega sia abituato a lavorare con informazioni riservate, questa è una violazione del GDPR. Dovete informare il destinatario dell'e-mail e chiedere a quest'ultimo di cancellare l'e-mail e l'allegato. Dovete inoltre informare il vostro manager.

Esempio 2:

Avete perso una chiavetta USB contenente i dati personali dei vostri clienti. Avete protetto la penna USB con una password. Ciononostante, è necessario segnalare immediatamente l'accaduto al proprio manager, al referente IT e a legal@tss-vms.com. Anche se la chiavetta USB è protetta da una password, questa perdita può essere considerata una violazione dei dati che deve essere segnalata.

Q&A

Domanda 1: Il nostro software genera alcuni dati che includono dati personali. Un'azienda ci ha offerto un compenso mensile per la consegna di tali dati. Possiamo vendere questi dati?

Risposta 1: No. I dati personali non possono essere trattati per scopi non concordati con il proprietario dei dati personali. Potete vendere questi dati solo se tutte le persone a cui si riferiscono hanno acconsentito per iscritto a questo scopo specifico.

Domanda 2: Un mio collega mi ha chiesto di inoltrargli un CV via e-mail. Posso farlo?

Risposta 2: Potete farlo solo se è necessario che il collega veda il CV per lo scopo specifico per cui avete ricevuto i dati. Inoltre, dovete sempre assicurarvi che questo tipo di documenti riservati vengano cancellati da tutti i supporti (comprese le cartelle di posta elettronica e le cartelle del cestino del vostro computer) quando sia cessata la necessità di detenere questi dati.

Domanda 3: Ho dimenticato il mio computer portatile in aeroporto. Cosa devo fare?

Risposta 3: Dovete segnalarlo immediatamente al vostro manager e al referente IT.

Domanda 4: Ho dimenticato di aver stampato dei documenti contenenti dati personali dei nostri dipendenti che sono rimasti sulla stampante per tutto il giorno e non so se qualcuno li ha visti. Cosa devo fare?

Risposta 4: Dovete segnalarlo al vostro responsabile il prima possibile. Anche gli incidenti sospetti possono essere segnalati.

Codice di Condotta

Allegato 6 – Regole di divulgazione, riservatezza e insider trading

Definizioni

Per "**Società**" si intende ogni entità facente parte di Topicus.com Inc., Constellation Software Inc, Lumine Group Inc e Sygnity SA.

Per "**Gruppo esecutivo**" si intende l'Amministratore delegato e il Direttore finanziario della Società.

Per "**Insider trading**" si intende un dipendente, funzionario o direttore della Corporation o di una qualsiasi delle sue affiliate o sussidiarie dirette o indirette, che acquista o vende monetizza in altro modo i titoli della Corporation mentre è in possesso di informazioni rilevanti non divulgate.

Per "**Informazioni rilevanti**" si intende un fatto, un cambiamento o un evento che si può ragionevolmente prevedere abbia un effetto significativo sul prezzo di mercato dei titoli della Società.

Per "**Gruppo operativo**" si intende ciascuno dei seguenti gruppi operativi della Società: TSS Blue, TSS Public e Topicus.

Per "**Persone soggette a restrizioni**" si intendono le seguenti persone:

- (i) il Gruppo Esecutivo, gli amministratori della Società e gli amministratori di Topicus.com Cooperatief U.A.;
- (ii) l'Amministratore Delegato e il Direttore Finanziario di ciascun Gruppo Operativo della Società;
- (iii) qualsiasi persona che abbia accesso ai risultati finanziari consolidati della Società prima che tali risultati siano resi pubblici.

Per "Tipping" o "suggerimento" si intende la divulgazione a terzi di informazioni rilevanti non già di dominio pubblico, ad eccezione dei casi in cui tale divulgazione sia (i) richiesta dalla legge applicabile, o (ii) effettuata nel corso del normale esercizio del lavoro o dell'attività commerciale e a una persona che ha un dovere di riservatezza nei confronti della Corporation o delle sue affiliate.

Come mi devo comportare?

1. Chiunque sia in possesso di Informazioni rilevanti che non sono state generalmente divulgate al pubblico, deve mantenerne la riservatezza e astenersi dall'Insider Trading o dal Tipping.
2. Solo il "Gruppo Esecutivo" è autorizzato a divulgare Informazioni rilevanti ai media, agli analisti, agli azionisti o al pubblico in generale.
3. I prospetti, le circolari informative sulla gestione, i bilanci intermedi, i bilanci annuali, il relativo MD&A e tutti i relativi comunicati stampa devono essere esaminati e approvati preventivamente dal Comitato di revisione e dal Consiglio di amministrazione della Società.
4. Se una qualsiasi Informazione Rilevante non viene divulgata, il Gruppo Esecutivo dovrà prontamente divulgare le Informazioni Rilevanti al pubblico come richiesto dalla legge applicabile.
5. Qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di Informazioni materiali non divulgate deve comunicarle tempestivamente al Gruppo Dirigente.

6. Le Persone soggette a restrizioni non potranno acquistare, vendere o altrimenti monetizzare titoli della Società durante il periodo che inizia il primo giorno di ciascun trimestre fiscale e termina il terzo giorno lavorativo dopo che i risultati finanziari della Società per il trimestre fiscale precedente sono stati resi pubblici.

7. Chiunque violi le presenti Regole può incorrere in un'azione disciplinare adeguata alle circostanze.

Esempi

Esempio 1:

Avete letto su Internet alcune voci sulla società che sapete non essere vere. Volete mettere le cose in chiaro e rispondere con le giuste informazioni.

Non discutete o pubblicate informazioni relative alla Società a una delle sue consociate o alla negoziazione di titoli della Società in chat room, newsgroup bulletin board, web log o altri mezzi elettronici a disposizione del pubblico, poiché potreste divulgare informazioni non ancora disponibili al pubblico.

Esempio 2:

Sapete che l'M&A sta lavorando a una grande acquisizione e pensate che, una volta completata, il prezzo delle azioni della società possa aumentare. In previsione di questa transazione, state già acquistando altre azioni della società che, si spera, aumenteranno di valore una volta annunciata la transazione. Questo ovviamente non è consentito, poiché siete in possesso di informazioni rilevanti che gli altri azionisti non hanno. Oltre a violare le regole di insider trading, potreste anche violare le leggi e i regolamenti sulla sicurezza o sul mercato azionario e potreste essere soggetti a multe salate o alla reclusione.

Q&A

Domanda 1: Voglio acquistare o vendere azioni della Società al di fuori di un Black Out Period, ma non sono del tutto sicuro di essere o meno in possesso di determinate Informazioni Rilevanti che potrebbero non essere ancora pubblicamente note al mercato. Posso fare trading?

Risposta 1: No. In caso di dubbi, si prega di contattare il CFO di TSS (cfo@tss-vms.com) o il General Counsel (legal@tss-vms.com) prima di procedere alla negoziazione.

Domanda 2: Ricevo una telefonata da un analista finanziario di una grande istituzione finanziaria/banca che pone alcune domande sulla mia attività. Posso rispondere o fornire alcune informazioni generali che sono già note al mercato?

Risposta 2: No. Non è consentito condividere alcuna informazione con soggetti esterni, poiché qualsiasi informazione dovrà essere condivisa in modo coerente e in conformità alle politiche applicabili. Pertanto, le divulgazioni devono essere effettuate solo da (un rappresentante del) Gruppo Dirigente.

Codice di Condotta

Allegato 7 – Condotta lavorativa responsabile

Chiarimenti

Beni e fondi aziendali

Tutti i beni di proprietà di TSS possono essere utilizzati solo per gli scopi aziendali previsti. Ciò include, ma non si limita a:

- a. beni fisici come attrezzature per ufficio, strumenti, attrezzature tecniche e apparecchiature informatiche;
- b. software, diritti di proprietà intellettuale e informazioni riservate;
- c. fondi aziendali, conti bancari e altre risorse aziendali.

Dovete utilizzare i beni aziendali solo per gli scopi aziendali previsti e proteggerli da usi impropri, perdite o furti. I fondi aziendali possono essere utilizzati solo per scopi aziendali di TSS e non possono mai essere utilizzati per scopi privati.

Non è consentito combinare spese aziendali, come pranzi e viaggi, con vacanze personali con familiari o amici senza la previa approvazione scritta del proprio manager.

Uso dell'informatica e della comunicazione

I sistemi informatici, il software e tutti i mezzi di comunicazione elettronica di TSS, compreso Internet, devono essere utilizzati principalmente per scopi aziendali e nell'interesse di TSS. La capacità di comunicazione, il software antivirus e le licenze sono implementati per uso aziendale e non per uso privato. Sebbene un uso personale proporzionato di questi sistemi possa essere inevitabile, tale uso deve essere limitato il più possibile e non deve mai interferire con gli scopi aziendali previsti. I sistemi informatici non possono essere utilizzati in modo che ciò possa comportare la memorizzazione o la comunicazione di contenuti che violino la normativa vigente, molestie nei confronti di colleghi o di terzi, o discriminazioni o altri comportamenti scorretti. Solo nel caso in cui vi siano sospetti fondati che il dipendente non agisca in conformità con il presente Codice di Condotta o con la legislazione vigente, TSS si riserva il diritto di monitorare l'uso dei sistemi informatici e delle comunicazioni elettroniche in conformità con le leggi vigenti.

L'uso responsabile delle tecnologie informatiche implica anche la sicurezza informatica. Ogni Rappresentante deve sempre utilizzare tutti i sistemi informatici in modo responsabile. Ciò consiste, ad esempio, nel:

- non cliccare mai su link sospetti nelle e-mail senza aver consultato la persona che le ha inviate e/o il proprio referente IT;
- utilizzare sempre password sicure e forti, non facili da indovinare o da decifrare;
- rispettare sempre i sistemi di autorizzazione interni prima di trasferire denaro;
- prima di inviare un'e-mail, accertarsi sempre che il documento allegato sia effettivamente quello che si voleva inviare;
- non utilizzare mai il computer aziendale per visitare siti web con contenuti inappropriati e/o scaricare file da siti web considerati ad alto rischio.

Proprietà intellettuale

TSS ha sviluppato o acquistato licenze per proprietà intellettuali di valore, tra cui invenzioni, nomi di prodotti, software, disegni ingegneristici e informazioni riservate per la sua attività. È necessario rispettare rigorosamente le leggi sulla proprietà intellettuale e le condizioni di licenza applicabili. L'uso o la divulgazione non autorizzati della proprietà intellettuale dell'azienda sono vietati e il diritto di proprietà intellettuale di terzi deve essere pienamente rispettato.

Esempi

Esempio 1:

Siete l'allenatore della squadra di calcio di vostro figlio e dovete inviare urgentemente un mailing a vari sponsor per il prossimo torneo di calcio. Non è consentito utilizzare il servizio di posta elettronica aziendale per questo scopo. L'indirizzo e-mail aziendale contiene il nome commerciale della vostra azienda e interferisce con gli scopi commerciali di questo nome. Ciò può danneggiare l'immagine o la reputazione della TSS. Questi invii devono essere effettuati con il vostro indirizzo e-mail privato e al di fuori dell'orario di lavoro.

Esempio 2:

Un Rappresentante fornisce ai propri figli materiale da ufficio per fare i compiti. Questo non è consentito ed è considerato un furto.

Esempio 3:

Un Rappresentante scarica un software illegale per migliorare la propria presentazione aziendale. Questo mette a rischio la sicurezza dei sistemi informatici di TSS e viola i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Q&A

Domanda 1: Ricevo un'e-mail, apparentemente da un collega, contenente informazioni riservate di ogni tipo. L'e-mail si è rivelata non destinata a me ma a un'altra persona all'interno dell'azienda. Cosa devo fare?

Risposta 1: Assicuratevi di rimuovere (in modo permanente) questa e-mail per far sì che le informazioni riservate non possano essere utilizzate in modo improprio da qualcuno e informate immediatamente il vostro collega.

Domanda 2: A volte porto a casa il computer portatile o la chiavetta USB di TSS per poter lavorare in serata. Ovviamente c'è la possibilità che il portatile venga rubato in caso di effrazione come mi comporto?

Risposta 2: Non lasciate mai il portatile o il dispositivo di archiviazione incustodito in auto o in luoghi pubblici. Assicuratevi che il portatile o la chiavetta USB utilizzino aggiornati sistemi di crittografia e password per proteggere le informazioni sensibili dell'azienda. Chiudete sempre a chiave il computer quando non ci lavorate. Chiedete assistenza al vostro reparto IT prima di memorizzare dati su tali dispositivi. Se il computer portatile è stato rubato, segnalatelo immediatamente al vostro manager e al vostro referente IT.

Domanda 3: Ho intenzione di lavorare alcuni giorni da casa. Bevo sempre un caffè al lavoro, ma so che a casa ho finito il caffè. Posso prendere alcune capsule o cialde di caffè dal lavoro?

Risposta 3: No, non è consentito. Questo è considerato un furto.

Domanda 4: Mi sono recato in un altro Paese per una riunione di lavoro. Dopo la riunione vengo informato che il volo di ritorno è molto in ritardo e dovrò rimanere un altro giorno all'estero. Inoltre, vengo informato che riceverò un rimborso/compensazione dalla compagnia aerea a causa del ritardo. Posso trattenere questo rimborso/compensazione?

Risposta 4: No, non è possibile. I fondi dell'azienda hanno pagato il volo e quindi anche il rimborso/compensazione appartiene all'azienda.

Codice di Condotta

Allegato 7a – Policy sull'uso dell'intelligenza artificiale generativa

Ultimo aggiornamento: 2 gennaio 2024

Topicus e ciascuno dei suoi gruppi operativi (ovvero Topicus OG, TSS Public e TSS Blue), le business unit e altre unità operative a livello globale (collettivamente, la "Società") si impegnano a promuovere una cultura di innovazione e collaborazione. L'intelligenza artificiale generativa (ovvero una categoria di intelligenza artificiale che genera output dai dati su cui è stata impostata) è emersa come una tecnologia rivoluzionaria che ha un grande potenziale per dare benefici all'azienda e consentire al Personale Aziendale (come definito di seguito) di raggiungere nuovi livelli di successo.

La Società è impegnata a gestire sia i rischi significativi derivanti dall'uso dell'intelligenza artificiale generativa che a mantenere adeguate misure di sicurezza delle informazioni, proteggere i diritti di proprietà intellettuale e garantire l'accuratezza e l'integrità dei propri prodotti lavorativi. Strumenti potenti come l'intelligenza artificiale generativa devono essere sempre utilizzati in modo responsabile in modo da mitigare l'esposizione della Società a conseguenze negative non intenzionali. La presente policy ha lo scopo di stabilire le linee guida per il corretto utilizzo dell'IA generativa da parte di tutto il Personale Aziendale (come definito di seguito).

Ambito della Policy e Overview

Generale. Questa policy è studiata per aiutare il Personale Aziendale (come definito di seguito) a utilizzare in modo efficace e responsabile gli strumenti di intelligenza artificiale generativa tenendo conto delle principali implicazioni etiche e legali. Aderendo a questa policy, possiamo continuare a innovare e crescere rispettando i più elevati standard etici e legali. Il mancato rispetto di questa policy può comportare misure disciplinari, fino al licenziamento e/o azioni legali.

Guida alla policy. Per indicazioni sui metodi di divulgazione corretti e per eventuali domande correlate, consultare il proprio supervisore o l'ufficio legale. Il tuo impegno per la trasparenza e l'uso responsabile dell'IA generativa è essenziale per il successo della nostra organizzazione e la nostra crescita collettiva.

Modifica della policy. L'intelligenza artificiale generativa è uno spazio tecnologico fluido e in evoluzione e l'accesso e l'utilizzo delle piattaforme di intelligenza artificiale generativa potrebbero essere limitati in futuro. La Società si riserva il diritto di modificare la presente policy ogni volta che lo ritenga opportuno o necessario.

Applicazione della policy. Questa policy si applica a tutti i dipendenti, dirigenti, consulenti, agenti, fornitori e altre terze parti ("Personale aziendale") che hanno accesso ai Dati Aziendali (come definiti di seguito). Questa policy si applica all'uso di strumenti di intelligenza artificiale generativa (sia disponibili al pubblico che concessi su licenza della Società) da parte del Personale Aziendale nei loro ruoli all'interno della Società. Questa policy non si applica ad eventuali integrazioni generative che la Società ha incorporato o desidera incorporare nei suoi prodotti, che richiedono la previa approvazione da parte del relativo Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili). Il Personale Aziendale può utilizzare applicazioni di intelligenza artificiale generativa come supporto ad altri strumenti su cui fa affidamento per fornire servizi ai nostri clienti solo in conformità a questa policy. Esempi di strumenti di intelligenza artificiale generativa disponibili al pubblico includono chatbot

come ChatGPT, Bard e Bing e generatori di immagini come DALL-E2 e Midjourney. La Società può anche acquisire soluzioni aziendali che utilizzano l'intelligenza artificiale generativa. Se il tuo lavoro include l'uso di strumenti di intelligenza artificiale generativa concessi in licenza dalla Società, il tuo supervisore fornirà ulteriori indicazioni su eventuali restrizioni di licenza applicabili al tuo utilizzo di tali strumenti. Per un elenco degli strumenti di intelligenza artificiale generativa esaminati dalla Società, consulta l'Appendice A.

Dati aziendali definiti. Il termine "Dati aziendali" deve essere interpretato in senso ampio ai fini della presente policy e include, ma non è limitato, almeno a quanto segue: tutte le informazioni commerciali della Società e tutti i dati personali (sia di dipendenti, dirigenti, appaltatori, consulenti, clienti-, obiettivi di acquisizione, utenti o altre persone) a cui si accede, che vengono raccolti, utilizzati, elaborati, archiviati, condivisi, distribuiti, trasferiti, divulgati, distrutti o eliminati da qualsiasi sistema della Società; tutte le informazioni proprietarie e la proprietà intellettuale (inclusi, ma non limitati a, codice sorgente, progetti, schemi, roadmap di prodotto, piani di prodotto, specifiche di prodotto, analisi di mercato, white paper, documenti strategici, informazioni finanziarie, comunicazioni interne, elenchi di clienti, file di clienti, informazioni di contatto dei clienti, contratti con i clienti, dati proprietari, interni o riservati del cliente o di terze parti e qualsiasi informazione aziendale non pubblica). I Dati Aziendali includono informazioni scritte, elettroniche, audio, video o in qualsiasi altra forma o mezzo.

Policy aziendale per l'utilizzo dell'intelligenza artificiale generativa: Cosa fare e cosa non fare

Account. Se il tuo ruolo all'interno della Società prevede l'uso di strumenti di IA generativa concessi in licenza dalla Società stessa, **non** puoi utilizzare il tuo account personale con uno strumento di IA generativa per il tuo ruolo in Società.

Informazioni confidenziali. **Non** puoi includere informazioni personali, sensibili, proprietarie o riservate nei tuoi messaggi alle applicazioni di intelligenza artificiale generativa, come ChatGPT. (Nota: ciò include codice sorgente, informazioni e documenti riservati del cliente, password e altre credenziali, informazioni sanitarie protette, materiale personale, nomi, indirizzi, immagini, informazioni provenienti da documenti contrassegnati come "Confidenziale", "Sensibile" o "Proprietario" o qualsiasi altra informazione della Società non pubblica che potrebbe essere utile ai concorrenti o dannosa per la Società se divulgata.)

Integrazione e Attribuzione. **Non** è possibile incorporare o integrare strumenti generativi basati sull'intelligenza artificiale o output generati dall'intelligenza artificiale nei prodotti e nelle offerte software commerciali della Società senza l'approvazione preventiva del proprio Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili) o a meno che lo strumento non sia elencato nell'Appendice A. Tutto il personale aziendale **deve** identificare e/o etichettare in modo chiaro ed evidente tutti i contenuti generati dall'intelligenza artificiale nella documentazione interna, inclusa l'applicazione di intelligenza artificiale generativa di origine. L'esplorazione o il perseguimento, lo sviluppo o l'incorporazione in prodotti o servizi della Società di qualsiasi funzionalità che possa in qualsiasi modo

essere considerata IA generativa, deve essere approvata preventivamente dal proprio Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simile) o elencata nell'Appendice A.

Divulgazione. Tutto il personale aziendale **deve** dichiarare l'uso dell'intelligenza artificiale generativa in qualsiasi materiale prodotto all'interno dell'organizzazione. **Informa** il tuo supervisore quando hai utilizzato l'intelligenza artificiale generativa per eseguire un'attività, non importa quanto piccola. Quando si presenta o si invia un lavoro che include contenuti generati dall'intelligenza artificiale, è necessario indicare chiaramente le sezioni o gli elementi specifici che sono stati creati o influenzati dalle tecnologie di intelligenza artificiale generativa. Laddove il contenuto generato dall'intelligenza artificiale sia incluso nel tuo lavoro testuale o grafico rivolto all'esterno (come testi e immagini utilizzate in pubblicazioni e altri contenuti di marketing), riconosci l'uso dell'intelligenza artificiale generativa e identifica chiaramente il contenuto generato dall'intelligenza artificiale. Ad esempio, "Il contenuto utilizzato nella compilazione di questo report proviene da ChatGPT". Non puoi in nessun caso rappresentare il lavoro generato da uno strumento di intelligenza artificiale generativa come opera originale.

Rischi virali. Presumi **sempre** che qualsiasi informazione o dato che fornisci a uno strumento di intelligenza artificiale generativa diventerà pubblico e che voi o la Società sarete identificati come la fonte della divulgazione. Tali divulgazioni involontarie potrebbero avere conseguenze legali, inclusa la violazione degli obblighi contrattuali della Società o delle leggi applicabili. Pertanto, occorre prestare attenzione anche quando si utilizzano informazioni non riservate poiché queste potrebbero essere collegate alla Società e fornire informazioni che non vorremmo fossero rese pubbliche.

Utilizzo dei Dati Aziendali. **Non** utilizzare i Dati Aziendali in suggerimenti forniti all'intelligenza artificiale generativa e non trasmettere Dati Aziendali a un'applicazione di intelligenza artificiale generativa senza la previa approvazione scritta del proprio Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili). L'uso della tecnologia generativa come parte o in connessione con qualsiasi offerta a cui i nostri clienti accederanno e inseriranno i loro suggerimenti (come ad esempio un'applicazione AI front-end che facilita l'interrogazione della base di conoscenza del prodotto), deve avere la previa approvazione del proprio Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili) e la tecnologia AI deve essere gestita e controllata dalla Società e risiedere dietro la protezione del firewall aziendale.

Rischi di imprecisione. **Non** fidarti dell'accuratezza dell'output dell'IA. È comune che l'intelligenza artificiale generativa commetta errori, abbia "allucinazioni" o crei o produca contenuti parziali, obsoleti, falsi, fuorvianti o contraffatti. Controlla qualsiasi prodotto lavorativo realizzato con l'uso dell'intelligenza artificiale generativa con fonti affidabili, umane e indipendenti. Sei responsabile dell'accuratezza e della completezza del tuo lavoro.

Giudizio umano. L'uso dell'IA generativa **non** è appropriato in ogni circostanza. Usa il buon senso su come e quando utilizzarla. È possibile utilizzare

applicazioni di intelligenza artificiale generativa solo per scopi lavorativi appropriati e, in ogni caso, non è possibile utilizzare applicazioni di intelligenza artificiale generativa in alcun modo che possa violare le politiche aziendali. **È necessario** verificare che qualsiasi risposta proveniente da uno strumento generativo utilizzato in qualsiasi modo sia accurata, appropriata, non parziale, non costituisca una violazione della proprietà intellettuale o della privacy di qualsiasi altro individuo o entità e che sia coerente con le politiche aziendali e le leggi applicabili.

Non utilizzarla per prendere decisioni sul personale.

Non puoi utilizzare strumenti di intelligenza artificiale generativa per prendere o aiutarti a prendere decisioni relative all'assunzione di candidati o dipendenti, inclusi reclutamento, assunzione, mantenimento, promozioni, trasferimenti, monitoraggio delle prestazioni, disciplina, retrocessione o licenziamento.

Fai domande. Se hai dubbi se o come utilizzare l'IA generativa in una circostanza particolare, consulta il tuo Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili) prima di utilizzarla.

Allineamento con i principi e le politiche fondamentali dell'azienda

Principi chiave per l'uso dell'intelligenza artificiale generativa

Questa policy integra e supporta altre politiche aziendali e principi fondamentali correlati, compresi quelli relativi alla **riservatezza e alla privacy, alla sicurezza delle informazioni, alla condotta lavorativa responsabile, alle leggi sul lavoro e all'etica sul posto di lavoro**. Di seguito spieghiamo alcune delle importanti considerazioni e interessi legali ed etici alla base di questa policy.

1. Tutela dei Dati Aziendali; Sicurezza dei Dati Aziendali

Il rispetto e la protezione della privacy e della riservatezza hanno la massima importanza per la Società e i suoi stakeholder. Dovresti sempre partire dall'assunto che l'utilizzo delle piattaforme di intelligenza artificiale generativa non sia sicuro o confidenziale. Non è possibile inserire alcun Dato Aziendale in una piattaforma di intelligenza artificiale generativa se non previa approvazione scritta dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili). Tale azione potrebbe violare i codici di condotta applicabili, le leggi sulla privacy, gli accordi di non divulgazione e altri accordi contrattuali. Quando si utilizzano strumenti o applicazioni di intelligenza artificiale generativa su un dispositivo fornito dalla Società o su un dispositivo personale con accesso ai dati aziendali, collabora con l'IT aziendale per assicurarti di aver aggiornato tutte le impostazioni per migliorare la sicurezza e aiutare a prevenire l'accesso non autorizzato ai Dati Aziendali.

2. Considerazioni sulla proprietà intellettuale

Presta particolare attenzione ai diritti di proprietà intellettuale quando utilizzi l'intelligenza artificiale generativa e considera i potenziali conflitti che potrebbero sorgere dall'uso di contenuti generati dall'intelligenza artificiale, ora o in futuro. I contenuti

generati dall'intelligenza artificiale possono essere soggetti alla protezione del copyright o ad altri diritti di proprietà intellettuale appartenenti a terzi. Tieni presente quali informazioni inserisci negli strumenti di intelligenza artificiale generativa e come incorpori i risultati degli strumenti di intelligenza artificiale generativa. L'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale generativa non deve comportare la violazione da parte della Società dei diritti di proprietà intellettuale di altri, né la rinuncia o il trasferimento dei nostri diritti di proprietà intellettuale ad altri.

3. Pregiudizi e preoccupazioni etiche

Sii scettico nei confronti dei risultati dell'intelligenza artificiale generativa. Questi risultati possono essere errati, non aggiornati, distorti o fuorvianti. I risultati dell'IA generativa possono talvolta presentare pregiudizi e creare altri problemi etici, perché sono imparziali solo quanto i dati su cui sono formati. Sii consapevole di queste limitazioni e valuta criticamente i contenuti generati dagli strumenti generativi basati sull'intelligenza artificiale. Sei responsabile dell'utilizzo degli strumenti di intelligenza artificiale generativa all'interno dell'Azienda, inclusa la verifica e l'accuratezza di eventuali risultati dell'intelligenza artificiale generativa che potresti ricevere e utilizzare per supportare il tuo ruolo in tale Azienda. Se hai domande su come verificare i risultati dell'IA generativa, le fonti di pregiudizi o le preoccupazioni etiche relative all'uso previsto dell'IA generativa, consulta il tuo Amministratore Delegato, Direttore Generale e General Counsel (o simili) per assistenza.

4. Presta cautela nel processo decisionale critico per l'azienda

L'intelligenza artificiale generativa può fornire informazioni e supporto preziosi, ma è essenziale che siano le persone, e mai i loro strumenti, a prendere decisioni cruciali per il business. Verifica sempre le raccomandazioni generate dall'intelligenza artificiale con ricerche indipendenti, opinioni di esperti e il buon senso per garantire che le nostre decisioni siano ben informate e riflettano i migliori interessi dell'Azienda e dei suoi stakeholder. Gli esseri umani devono supervisionare il processo decisionale e, in ultima analisi, prendere tutte le decisioni.

5. Divulgazione interna obbligatoria dell'utilizzo dell'IA generativa nei materiali prodotti

Sii trasparente circa l'uso degli strumenti e dei risultati dell'intelligenza artificiale generativa. Il motivo per cui chiediamo a tutto il personale aziendale di rivelare di aver utilizzato l'intelligenza artificiale generativa in qualsiasi materiale prodotto all'interno dell'azienda è quello di consentire ai membri del team e al management di comprendere le origini del contenuto e prendere decisioni informate sulla sua adeguatezza e affidabilità. Inoltre, ciò incoraggia il dialogo aperto sul ruolo dell'intelligenza artificiale generativa nel nostro lavoro e promuove una cultura di collaborazione e apprendimento continuo.

6. Risorse di supporto e feedback

Per garantire un utilizzo efficace degli strumenti generativi basati sull'intelligenza artificiale, la Società incoraggia l'utilizzo di risorse di formazione e supporto pertinenti provenienti da fonti esterne come workshop,

webinar, tutorial e guide per l'utente per migliorare la comprensione delle tecnologie AI e il loro utilizzo appropriato nel proprio lavoro. Inoltre, rimani informato sui nuovi sviluppi delle tecnologie di intelligenza artificiale, delle normative e delle migliori pratiche del settore.

Fornisci sempre feedback per aiutarci a migliorare questa policy. La Società si impegna a promuovere una cultura di utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale generativa. Condividi le tue esperienze, sfide e successi con i tuoi colleghi e collabora per sviluppare best practice per l'utilizzo di strumenti basati sull'intelligenza artificiale generativa nel tuo lavoro.

7. Gestione dei fornitori

Quando si selezionano fornitori di IA generativa o si avviano partnership con organizzazioni esterne, tali organizzazioni esterne devono allinearsi alle linee guida etiche della Società, dimostrare trasparenza e condividere l'impegno della Società per un utilizzo responsabile dell'IA generativa e qualsiasi utilizzo da parte di fornitori di IA generativa deve essere conforme a questa politica. Se lavori con un fornitore o un partner esterno di IA generativa, assicurati che il fornitore o il partner comprenda gli impegni della Società in materia di IA generativa e li rispetti. Se hai domande o dubbi su un fornitore o partner, segnalali.

8. Valutazione e documentazione dell'impatto dell'IA generativa

Incoraggiamo il personale aziendale a condurre una valutazione dell'impatto dell'intelligenza artificiale generativa prima di qualsiasi utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale generativa. La tua valutazione dell'impatto dell'IA generativa dovrebbe valutare le potenziali implicazioni etiche, legali e di sicurezza dell'utilizzo della stessa nel contesto specifico del tuo progetto e garantire che siano adottate misure per rispettare questa policy nell'uso dell'IA generativa. Documentare queste valutazioni aiuta a promuovere la trasparenza, la responsabilità e una cultura di miglioramento continuo all'interno della nostra organizzazione.

9. Segnalazione di abusi e preoccupazioni

Se vieni a conoscenza di o sospetti un uso improprio dell'intelligenza artificiale generativa o riscontri problemi etici, legali, di conformità o di sicurezza, segnala il problema al tuo supervisore o amministratore delegato.

Appendice A

La Società ha esaminato alcuni strumenti di intelligenza artificiale generativa elencati di seguito. L'utilizzo di uno qualsiasi degli strumenti elencati in questa Appendice o di altri strumenti non inclusi in questo elenco è sempre soggetto al rispetto da parte dell'utente di: (i) la politica della Società sull'uso dell'intelligenza artificiale generativa e (ii) le linee guida sull'utilizzo dello strumento applicabile.

Strumenti di intelligenza artificiale generativa revisionati e approvati dall'azienda:

• **Abbonamento aziendale a GitHub Copilot**

Codice di Condotta

Allegato 8 - Ambiente di Lavoro Responsabile

Chiarimenti

Diversità e inclusione

La diversità abbraccia le differenze individuali e le caratteristiche uniche come la personalità, il credo, i valori, il genere, la nazionalità, la razza, l'origine etnica, l'età, la religione, la disabilità, l'orientamento sessuale, lo stato civile e le preferenze politiche. L'inclusione riconosce e valorizza le differenze tra le persone per arricchire gli ambienti di lavoro e consentire prestazioni ottimali. Implica investimenti nella comprensione e nell'eliminazione dei pregiudizi, creando una cultura del lavoro che accetti e rispetti tutti. In un ambiente inclusivo, tutti sono incoraggiati a prosperare ed essere il meglio che possono essere.

La diversità e l'inclusione sono vitali per realizzare risultati positivi per la nostra attività. Implementando la nostra cultura della diversità e dell'inclusione, Total Specific Solutions mira a creare una forza lavoro diversificata e inclusiva che riconosca i diritti umani e le pari opportunità per le nostre persone.

TSS vuole essere un'azienda che rispecchi la diversità della società in cui opera in tutte le sue business unit e aspira a creare un'organizzazione in cui le persone di diversa estrazione si sentano benvenute e al sicuro, in cui possano essere se stesse e ricevere spazio e riconoscimento per utilizzare i propri talenti per lo sviluppo e il successo dei clienti.

L'approccio alla diversità e all'inclusione di TSS sostiene la nostra ambizione di crescita. Il nostro approccio si basa su differenze visibili e invisibili che hanno un impatto su tutti all'interno del nostro gruppo, a livello internazionale e locale e in tutte le aree, come Leadership, HR, R&D, Vendite, Marketing e altro ancora.

Salute e sicurezza

TSS si adopera per garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e privo di incidenti per tutti i suoi collaboratori e si aspetta che facciate del vostro meglio per garantire lo stesso. Non dovete mai mettere a rischio la vostra salute o la vostra sicurezza, anche se pensate che ciò possa rendere il lavoro più efficiente. Inoltre, non sarà tollerata alcuna violenza o minaccia di violenza sul posto di lavoro.

Niente molestie e discriminazioni

TSS non tollera molestie di alcun tipo, incluso per motivi di razza, colore, religione, sesso, orientamento sessuale, origine nazionale, età, disabilità o qualsiasi altro tipo di comportamento ostile, irrispettoso, abusivo e/o umiliante. Le molestie o le discriminazioni possono assumere diverse forme, come quelle verbali, visive o fisiche. Tali comportamenti non saranno tollerati. L'assunzione in TSS si basa esclusivamente sul merito individuale e sulle qualifiche direttamente collegate al lavoro. Se voi o un collega subite molestie o discriminazioni, dovete segnalare immediatamente l'accaduto al vostro responsabile, al Confidential Counselor di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com o consultare l'allegato - speak up! per tutte le altre modalità di contatto (anonimo).

Niente mobbing sul posto di lavoro

Il mobbing sul posto di lavoro è un comportamento sbagliato da parte di una persona o di un gruppo e fa sentire a disagio qualcuno. Il mobbing sul posto di lavoro può assumere diverse forme: verbale, figurata, digitale o fisica.

TSS non tollera alcuna forma di mobbing sul posto di lavoro. Se voi o un collega subite mobbing, dovete segnalare immediatamente l'accaduto al vostro

manager, al Confidential Counselor di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com o consultare l'allegato - speak up! per tutte le altre modalità di contatto (anonimo).

Pari Opportunità

Per essere leader nel nostro settore, dobbiamo essere flessibili, innovativi e creativi e avere la capacità di accogliere i punti di vista degli altri. TSS si impegna a garantire pari opportunità ai propri rappresentanti, anche per quanto riguarda l'assunzione, la promozione, la retribuzione, la formazione e lo sviluppo. Ci aspettiamo che i nostri manager esercitino la loro leadership in questo modo, dando un modello di comportamento adeguato.

Niente droghe o alcol

TSS non tollera l'uso di droghe e l'uso inappropriato di alcolici durante l'orario di lavoro o anche al di fuori dell'orario di lavoro quando tale uso influisce sulle prestazioni durante l'orario di lavoro.

Esempi

Esempio 1:

Un Rappresentante non vuole promuovere una donna al ruolo di Managing Director poiché il lavoro richiede la guida di un management team difficile e dal punto di vista del Rappresentante, la candidata manca di uno stile di leadership dominante. Tuttavia, questo non è un motivo giustificato per impedire la promozione poiché l'assessment mostra che le capacità di leadership sono sviluppate e si dovrebbe selezionare una persona in base a tali capacità di leadership e non agli stili di leadership personali preferiti.

Esempio 2:

Un dipendente desidera usufruire del congedo parentale durante la fase finale di un progetto su un cliente. Teoricamente, sarebbe il periodo in cui il team si impegna maggiormente per consegnare il progetto in tempo. Sebbene possa avere un impatto sulla pianificazione del progetto, il congedo parentale dovrebbe essere confermato. Nell'ambito del quadro giuridico locale e quando richiesto in tempo, i genitori dovrebbero essere in grado di trascorrere il congedo parentale con la propria famiglia quando lo desiderano.

Esempio 3:

Un Rappresentante utilizza un salvaschermo con un cartone animato che contiene un'affermazione dura su una religione. Tale utilizzo sarà considerato discriminatorio e non sarà tollerato. Siate consapevoli di agire con rispetto nei confronti di qualsiasi religione praticata dai vostri colleghi.

Esempio 4:

Un Rappresentante nota che l'alito di un collega odora regolarmente di alcol. Il Rappresentante cerca di parlarne con il collega, purtroppo senza riuscirci. Il Rappresentante dovrebbe rivolgersi al proprio manager o al Confidential Counselor di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com o consultare l'allegato - speak up! Per tutte le altre modalità di contatto (anonimo), poiché il consumo di alcol potrebbe influenzare pesantemente sul rendimento del collega e, di conseguenza, danneggiare se stesso e gli altri Rappresentanti.

Q&A

Domanda 1: Stai assumendo un nuovo dipendente per

il team. È consentito effettuare una selezione basata sulla cultura tenendo conto, ad esempio, dell'orientamento sessuale?

Risposta 1: No, i criteri di selezione delle assunzioni per l'idoneità culturale sono correlati ai tre principi della capacità innovativa, della dedizione e dell'imprenditorialità o delle competenze per il profilo professionale.

Domanda 2: Quando si organizza un evento annuale rivolto ai dipendenti di ciascuna Business Unit, è necessario considerare le festività religiose rilevanti per questi dipendenti?

Risposta 2: Sì, per far sentire le persone accolte e incluse è importante prendere in considerazione tutte le religioni all'interno dell'azienda e onorare festività religiose importanti come Natale, Diwali o Id al-fitr.

Domanda 3: Sospetto che la nostra azienda non rispetti le norme di sicurezza antincendio, il che potrebbe essere molto pericoloso. Il mio manager non vuole assicurarsi che tutte le norme antincendio siano rispettate, perché questo potrebbe mettere a rischio i nostri obiettivi. Cosa devo fare?

Risposta 3: Se il vostro manager non intraprende le azioni appropriate, segnalatelo immediatamente al Confidential Counselor di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com o consultate l'allegato speak up! Per tutte le altre modalità di contatto (anonimo). La prevenzione delle condizioni di pericolo prevarrà sempre sul raggiungimento degli obiettivi.

Domanda 4: Il mio collega fa regolarmente commenti a sfondo sessuale sul mio aspetto. Mi sento molto a disagio a lavorare con questo collega. Cosa devo fare?

Risposta 4: Per prima cosa, parlate di questa situazione con il vostro manager o con il Confidential Counselor di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com. Se il vostro manager si rifiuta di aiutarvi, segnalate la situazione al Confidential Counselor di TSS all'indirizzo codeofconduct@tss-vms.com o fate riferimento all'allegato - speak up! Per tutte le altre modalità di contatto (anonimo).

Domanda 5: Dopo il lavoro, ho partecipato a una riunione con il resto del mio team. Uno dei miei manager mi ha fatto diverse avance non gradite. Cosa dovrei fare?

Risposta 5: Le avances non gradite non sono mai accettabili. Se la situazione lo consente e vi sentite a vostro agio, affrontate la questione immediatamente con il manager con professionalità e rispetto e sappiate, che comunque potrete affrontare la questione in un secondo momento. Dovreste anche parlare e consultare le risorse appropriate, come il Confidential Counselor di TSS, in modo da poter prendere ulteriori provvedimenti coerenti con le misure stabilite.

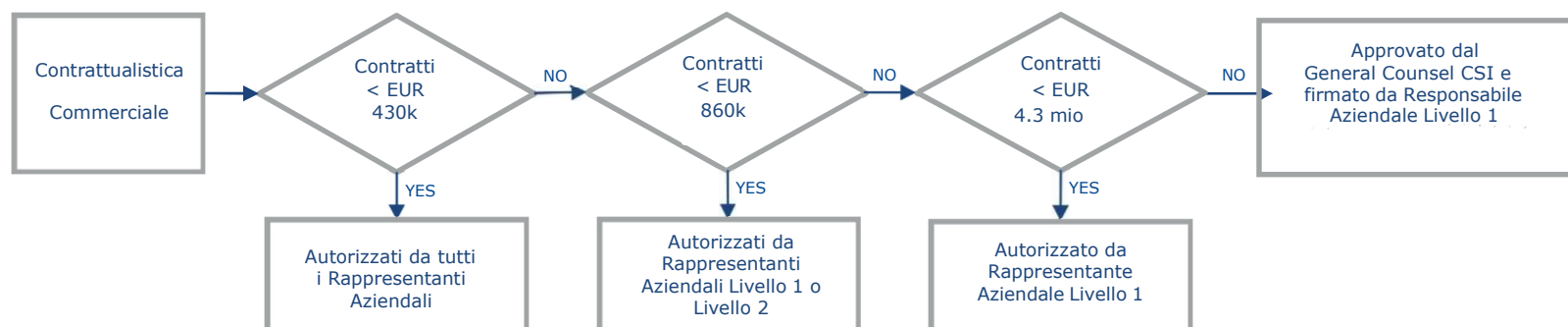
Domanda 6: Ogni volta che faccio una domanda al mio manager, quest'ultimo mi deride pubblicamente e mette in dubbio le mie qualifiche. Cosa devo fare?

Risposta 6: Questo comportamento può essere considerato mobbing e, come minimo, è irrispettoso e incoerente con il nostro codice. Parlate attraverso uno dei nostri canali "Speak Up".

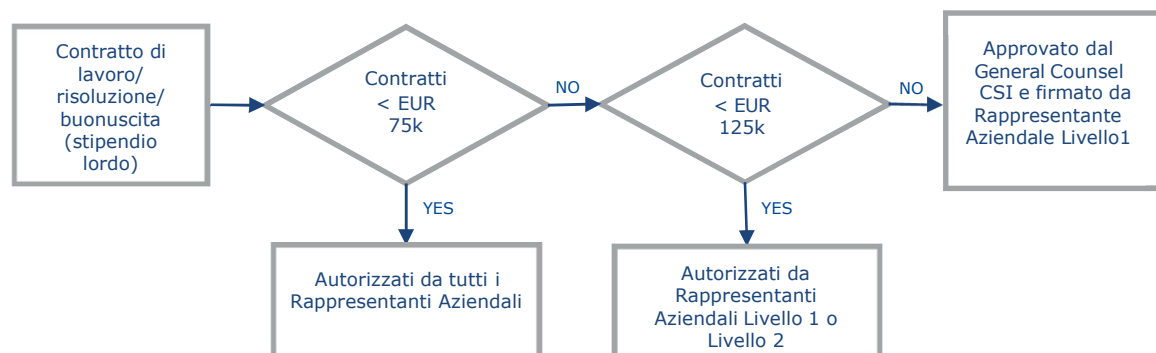
Domanda 7: Ero in sala mensa con i miei colleghi e stavo facendo una conversazione informale, ma uno di loro ha fatto un commento su un altro collega che ho trovato offensivo. Come posso gestire questa situazione?

Risposta 7: Se vi sentite a vostro agio, affrontate professionalmente la situazione con il vostro collega. Se non vi sentite a vostro agio nell'affrontare la situazione da soli, se avete bisogno di una guida o se ritenete che debbano essere prese altre misure, potrete parlarne attraverso uno dei nostri canali Speak Up.

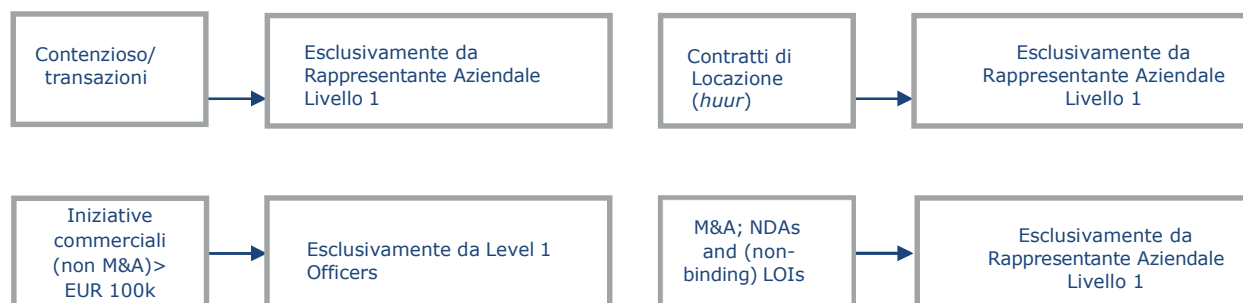
Contrattualistica commerciale - Contratti di vendita e di acquisto



Occupazione/Contratto di lavoro - Stipendio lordo (senza bonus)



Altro



TSS -Rappresentanti Aziendali-
 Livello 1: TSS Group CEOs
 Livello 2: General Managers
 Livello 3: Managing Directors

Codice di Condotta

Allegato 10 – Speak Up!

Chiarimenti

Qual è lo scopo di questo allegato?

Lo scopo di questo allegato è quello di spiegare in che modo potete sollevare dubbi su una presunta cattiva condotta in modo confidenziale e senza temere ritorsioni. Poiché facciamo parte di Topicus.com Inc, la Politica di denuncia di Topicus è applicabile anche a voi. La Politica di denuncia di Topicus è allegata al presente allegato. La Topicus Whistleblower Policy è un allegato al nostro Codice di condotta.

Le vostre responsabilità

Ci aspettiamo che agiate sempre in conformità alla legge e al nostro Codice di condotta. Laddove le leggi, i regolamenti o gli accordi di autoregolamentazione siano più restrittivi, prevalgono. Ci aspettiamo che tutti promuovano una cultura di apertura, in cui tutti si sentano a proprio agio nel sollevare domande, dilemmi e preoccupazioni in merito all'interpretazione o all'osservanza del presente Codice di condotta.

I dirigenti hanno maggiori responsabilità: avete un ruolo essenziale da svolgere nel sostenere la nostra reputazione e la nostra possibilità di operare. Siete tenuti a dare l'esempio e a creare un ambiente trasparente e aperto, in cui le preoccupazioni o i sospetti possano essere sollevati senza timore di ritorsioni.

Cosa fare in caso di dubbio?

Il Codice di condotta non copre tutte le situazioni che possono verificarsi, né elimina la necessità di usare il buon senso e il giudizio professionale. Se siete in dubbio su cosa fare, ponetevi la seguente domanda:

- Vi sembra che sia la cosa giusta da fare?
- È legale e sembra coerente con i nostri valori e il nostro Codice di condotta?
- Si riflette bene sulla nostra azienda?
- Mi assumerei comunque la piena responsabilità di questa decisione se la leggessi sui media?

Se la risposta è "no" a una di queste domande o se siete incerti, fermatevi e chiedete consiglio. Discutete la questione.

SPEAK UP

Avete un dubbio su una possibile violazione del nostro Codice di Condotta o su una possibile cattiva condotta? Parlate! Rimanere in silenzio può solo peggiorare la situazione e minare la fiducia. Quando sollevate un problema in modo onesto e sincero, contribuite a proteggere la nostra azienda, il vostro posto di lavoro e, in ultima analisi, i vostri colleghi e voi stessi. Quindi parlate chiaro. Segnalate le vostre preoccupazioni attraverso uno dei canali "Speak Up". Tutte le segnalazioni avvengono in modo riservato e potete condividere le vostre preoccupazioni in forma anonima o meno. Qualsiasi cosa vi faccia sentire a vostro agio.

Come funziona Speak up?

Il nostro Codice di condotta vi consente di sollevare dubbi su sospetti di cattiva condotta attraverso una serie di canali, sia scritti che verbali. Questa politica non sostituisce le regolari linee di segnalazione o le procedure di reclamo all'interno della vostra unità aziendale. Se sospettate una cattiva condotta, siete incoraggiati a parlarne direttamente con la persona coinvolta. Se ciò non fosse appropriato, vi invitiamo a sollevare domande e dubbi attraverso uno dei nostri canali Speak Up, come indicato nella pagina successiva o attraverso qualsiasi altra istituzione esterna locale che sia stata legalmente formalizzata nel vostro paese.

Consigliere confidenziale

TSS ha nominato due consiglieri confidenziali (un uomo e una donna) come ulteriore punto di contatto per sollevare dubbi su una presunta cattiva condotta. Questi consiglieri confidenziali sono a disposizione se si

preferisce non sollevare la questione con il proprio manager. I consulenti sono a disposizione per discutere in modo confidenziale delle vostre preoccupazioni e per consigliarvi sui passi successivi.

In aggiunta a quanto sopra, non vi è alcun obbligo di segnalare preventivamente eventuali comportamenti illeciti internamente. Se sei preoccupato per una possibile cattiva condotta, puoi anche segnalare direttamente le tue preoccupazioni a qualsiasi istituzione esterna autorizzata a livello locale, a seconda della natura della cattiva condotta.

Topicus Ethicspoint

Se sospettate una cattiva condotta e ritenete davvero che la questione non possa essere affrontata attraverso i canali disponibili all'interno della vostra unità aziendale o del TSS, potete utilizzare l'opzione esterna Topicus Ethicspoint per segnalare le vostre preoccupazioni in modo confidenziale. Il Topicus Ethicspoint è gestito da una terza parte indipendente ed è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno.

Nessuna ritorsione

Nessuno soffrirà se rifiutiamo di aderire al nostro Codice di condotta. Inoltre, vi assicuriamo che nessuno sarà penalizzato per aver sollevato dubbi in buona fede su una presunta cattiva condotta attraverso uno dei canali Speak Up. Qualsiasi forma di ritorsione nei vostri confronti per aver parlato non sarà tollerata. Le ritorsioni nei confronti dei segnalanti sono considerate una violazione del presente Codice di condotta e, di conseguenza, possono comportare provvedimenti disciplinari.

Misure disciplinari

Una violazione della legge e/o del nostro Codice di condotta può avere gravi conseguenze per la nostra azienda e per le persone coinvolte, compresi voi. Lo stesso vale per chi chiude un occhio su tali violazioni. Come individuo potete essere ritenuti responsabili e multati o mandati in prigione. Inoltre, la nostra azienda può essere ritenuta responsabile e multata e la sua reputazione può essere gravemente danneggiata. Una violazione della legge e/o del nostro Codice di Condotta può anche portare a misure disciplinari, che possono includere il licenziamento. Il ricorso a terzi o ad altri mezzi per aggirare il Codice di condotta non è mai consentito.

Che tipo di informazioni è necessario fornire?

Quando presentate una segnalazione (di persona, per iscritto, online o per telefono), siete pregati di fornire il maggior numero di informazioni il più dettagliate possibile per consentire alla nostra azienda di valutare e indagare sul vostro problema, come ad esempio:

- contesto, storia e motivo del problema
- nomi, date, luoghi e altre informazioni rilevanti
- eventuali documenti a supporto della segnalazione

Cosa fare se non si è in possesso di tutti i fatti?

Vi invitiamo a parlarne il prima possibile, possibilmente prima che la situazione sfugga di mano o che si verifichi un danno. È sempre meglio discutere prima che denunciare dopo. Se siete a conoscenza o sospettate una cattiva condotta, parlatene con i fatti che avete a disposizione. Non ci aspettiamo che abbiate tutte le risposte e di certo non dovrete dimostrare che la vostra preoccupazione è fondata. Lasciate che la nostra azienda esamini la questione per determinare se c'è un motivo di preoccupazione. Non indagate mai da soli e non cercate prove per costruire un caso solido. Vi garantiamo che non verranno presi provvedimenti disciplinari o altre misure nei vostri confronti se la vostra genuina preoccupazione si rivelerà in seguito sbagliata o fuorviante.

Riservatezza

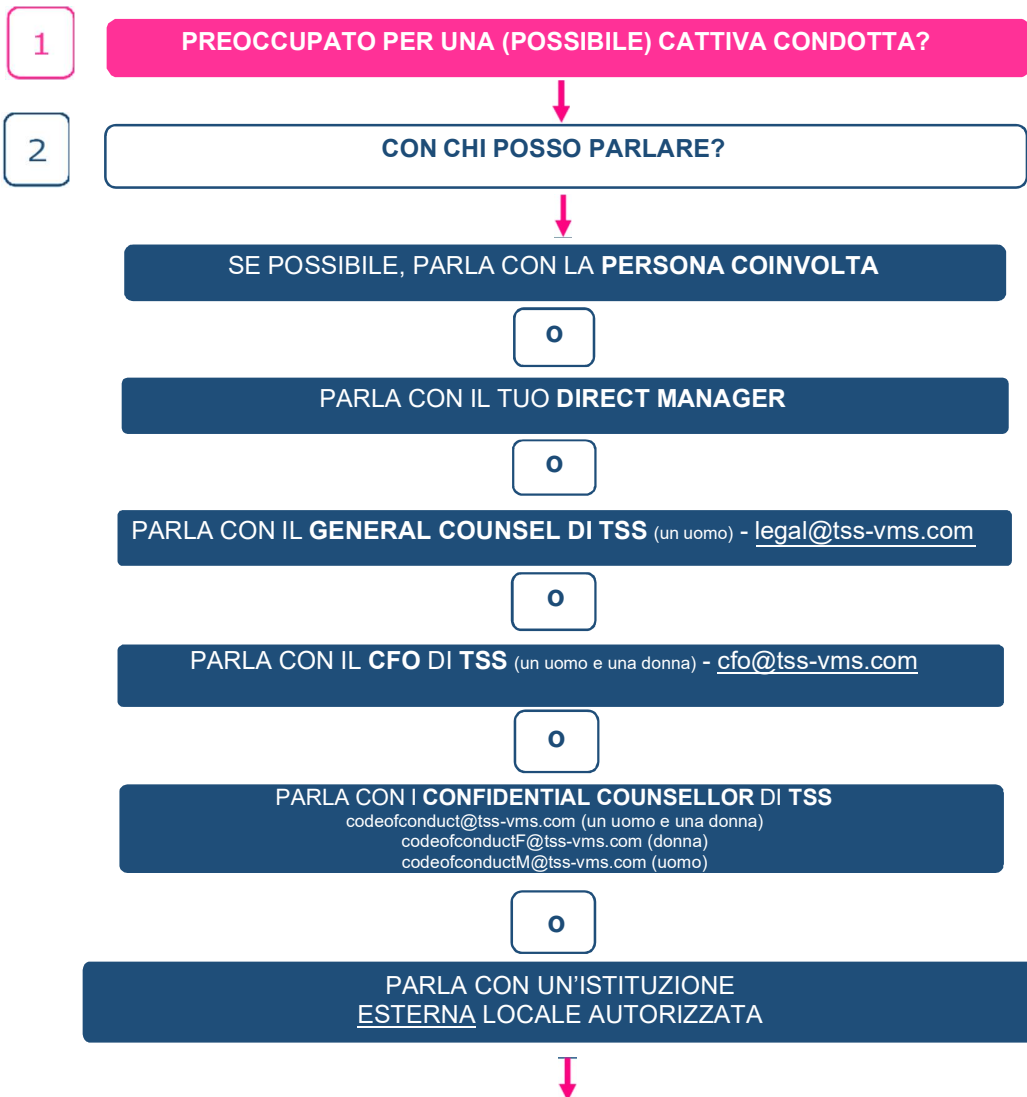
Tutte le segnalazioni vengono fatte in modo confidenziale. Ciò significa che le informazioni relative alla vostra segnalazione saranno condivise solo con un

numero limitato di persone, in base alla necessità di sapere. Le informazioni saranno divulgate al di fuori di questo ristretto gruppo solo se richiesto dalla legge o se è in gioco un importante interesse pubblico. In linea di principio, siamo tenuti a informare la persona coinvolta che è stato presentato un reclamo contro di lei, ma la sua identità non sarà rivelata.

Voi stessi potete aiutarci a proteggere la riservatezza con la massima discrezione e non discutendo la vostra segnalazione con i vostri colleghi o con chiunque altro.

Potete condividere le vostre preoccupazioni in forma anonima. Vi invitiamo tuttavia a rivelare la vostra identità, poiché per noi è più difficile, e in alcune circostanze persino impossibile, indagare sulle segnalazioni fatte in forma anonima.

CANALI SPEAK UP



3

**PUOI UTILIZZARE ANCHE UNA DELLE SEGUENTI
OPZIONI TOPICUS ETHICSPPOINT**

- 1) Telefono
 - Australia 1800 571 077
 - Brasile 0800 000 0096
 - Croazia 0800 790 009
 - Danimarca 80 83 0246
 - Francia 0800 99 06 83
 - Germania 0800 18 177 96
 - Italia 800 715 059
 - Paesi Bassi 0800 02211236
 - Polonia 800 005 082
 - Spagna 900 999 457
 - Svizzera 0800 225 145
 - Regno Unito 0800 084 3471
 - Altre giurisdizioni seguiranno e saranno comunicate separatamente
- 2) Email - whistleblower@topicus.com; o
- 3) Online – <http://topicus.ethicspoint.com>

i

**CI RENDIAMO
CONTO CHE NON È
SEMPRE FACILE
SOLLEVARE DUBBI
SU UNA POSSIBILE
CATTIVA
CONDOTTA, MA VI
INCORAGGIAMO A
FARVI AVANTI CON
QUALSIASI
PREOCCUPAZIONE
E A PARLARNE
APERTAMENTE!
OGNI
PREOCCUPAZIONE
SARÀ TRATTATA IN
MODO
APPROPRIATO E
CONFIDENZIALE.**

Topicus.com Whistleblower Policy

Questa Whistleblower Policy ("Policy") si applica alle operazioni di Topicus.com Inc. e a ciascuna delle sue controllate ("Topicus.com"). Questa Policy è progettata per operare insieme al nostro Codice di condotta. Questa politica è stata stabilita e approvata dal Consiglio di amministrazione di Topicus.com. Topicus.com controlla attivamente l'osservanza di questa Policy da parte del management. Nella misura in cui vi sia un'incongruenza tra il Codice di condotta e la presente Politica, quest'ultima ha la precedenza.

1 A chi si applica questa Policy?

Questa Policy è stata concepita per spiegare come si può segnalare una possibile cattiva condotta e come Topicus.com proteggerà le persone che sollevano tale problema. Si applica a tutti i dipendenti attuali e precedenti che fanno parte del gruppo di aziende Topicus.com, ai nostri appaltatori e ai loro rispettivi familiari, ai nostri liberi professionisti, lavoratori interinali, tirocinanti e volontari se ricevono un compenso per il loro lavoro.

Topicus.com incoraggia i dipendenti, tutti coloro che lavorano con Topicus.com e coloro che sono interessati dalle nostre attività a sollevare dubbi su qualsiasi azione, decisione o situazione che possa essere illegale o possa essere considerata impropria, come ad esempio un dubbio di cattiva condotta o un dubbio su uno stato di cose o circostanze improprie, qualsiasi problema di sicurezza o qualsiasi sospetta violazione del nostro Codice di Condotta.

L'obiettivo di Topicus.com è quello di promuovere un ambiente di lavoro aperto, trasparente e sicuro. Incoraggiamo le persone a parlare se vedono una possibile cattiva condotta o altre situazioni improprie. Ciò aiuta Topicus.com a identificare e affrontare tempestivamente i problemi e a migliorare il nostro modo di lavorare.

2 Quali preoccupazioni sono coperte da questa Policy?

Una preoccupazione può essere sollevata ai sensi di questa Policy se una persona ha ragionevoli motivi per sospettare una cattiva condotta o uno stato di cose o circostanze improprie in relazione a una società Topicus.com.

3 Quali problemi non sono coperti da questa Policy?

Questa Policy non è stata concepita per coprire una lamentela personale legata al lavoro. Esempi di lamentele personali sono i conflitti personali tra dipendenti, le decisioni relative al trasferimento e alla promozione, le questioni relative ai termini e alle condizioni di impiego e le decisioni di sospendere, disciplinare o terminare il rapporto di lavoro della persona segnalata.

4 Come si deve segnalare un problema?

Ci sono diversi modi per segnalare un problema di cattiva condotta: di persona, per telefono, per e-mail o online.

- Potete rivolgervi al vostro diretto responsabile; oppure
- Potete segnalare il vostro problema anche al vostro General Counsel; oppure
- Potete segnalare il vostro problema anche al vostro CFO del Gruppo; oppure
- Potete segnalare il vostro problema anche ai Confidential Counsellors di TSS; oppure
- Potete contattare Ethicspoint, una linea telefonica riservata per l'etica, per sollevare qualsiasi dubbio o porre domande.

Per telefono ai seguenti numeri:

Australia	1800 571 077
Brasile	0800 000 0096
Croazia	0800 790 009
Danimarca	80 83 02 46
Francia	0 800 99 06 83
Germania	0800 1817796
Italia (incluso San Marino, Vaticano)	800 715 059
Netherlands	0800 0221236
Polonia	800 005 082
Spagna	900 999 457
Svizzera	0800 225 145
Regno Unito & Irlanda	0800 084 3471

I numeri di telefono per le altre giurisdizioni seguiranno e saranno comunicati separatamente.

Via email a: whistleblower@topicus.com

Online: <http://topicus.ethicspoint.com>

AlertLine è gestita da un fornitore esterno ed è una risorsa che ogni dipendente di Topicus.com può chiamare o a cui può inviare una segnalazione online. I dipendenti possono fornire il proprio nome o rimanere anonimi e tutte le segnalazioni saranno seguite tempestivamente con una risposta appropriata in conformità con questa policy.

Quando si chiama o si invia una segnalazione o un'accusa a Ethicspoint, è importante fornire informazioni sufficienti per consentire un'indagine adeguata. È utile includere informazioni quali: il vostro coinvolgimento nel problema; se si tratta di un problema passato o in corso; la data dell'evento più recente; eventuali misure adottate per nascondere il problema; se avete segnalato il problema a qualcuno all'interno dell'organizzazione.

5 Come sono protetto se segnalo un problema?

Topicus.com non consentirà alcuna forma di punizione, azione disciplinare o ritorsione (minacciata o tentata) nei confronti di chiunque abbia segnalato un problema in conformità con la presente Policy o abbia collaborato a un'indagine correlata. Le azioni di ritorsione possono assumere molte forme diverse, tra cui:

- minacce;
- azioni disciplinari (ad esempio, licenziamento o riduzione della retribuzione o dell'orario di lavoro);
- qualsiasi azione che impedisca o limiti la possibilità di parlare;
- danni alla proprietà, alla reputazione o alla posizione commerciale o finanziaria di una persona;
- retrocessione o rifiuto di promozione; e
- intimidazione, molestie, esclusione o umiliazione.

Può anche includere comportamenti subdoli, quali:

- l'omissione di informazioni che aiuterebbero un dipendente nel suo ruolo;
- l'esclusione dalle attività sociali
- non fornire un lavoro significativo; e
- l'uso di un linguaggio diverso della voce o del corpo, o una comunicazione diversa rispetto alle comunicazioni recenti o a quelle con gli altri.

Chiunque ritenga di aver subito ritorsioni per aver segnalato un problema o aver partecipato a un'indagine, o ritenga che qualcun altro sia vittima di ritorsioni (anche se esterno all'organizzazione), deve segnalarlo immediatamente alle persone o alle risorse elencate nella Sezione 4.

Non sarete svantaggiati per aver fatto una segnalazione per motivi ragionevoli, anche se la preoccupazione si rivelasse in ultima analisi infondata. Consideriamo ogni forma di ritorsione come una cattiva condotta. La ritorsione è motivo di azione disciplinare, fino al licenziamento. In determinate circostanze, i dipendenti possono avere diritto a ulteriori tutele legali.

6 Una segnalazione di sospetta cattiva condotta ai sensi della presente Policy viene mantenuta riservata?

Quando segnalate un sospetto di cattiva condotta, le informazioni che fornite saranno trattate in modo confidenziale. Ciò significa che la vostra identità sarà condivisa solo con il vostro consenso o nel caso in cui il problema venga segnalato a un'autorità come un'agenzia di polizia, a seconda dei casi o come richiesto dalla legge.

Qualora sia ragionevolmente necessario indagare su una questione, potremmo dover divulgare informazioni che potrebbero portare alla vostra identificazione ai fini dell'indagine. Tuttavia, in ogni circostanza adotteremo tutte le misure ragionevoli per ridurre il rischio che siate identificati nell'ambito di un'indagine.

7 Qual è la procedura da seguire quando si segnala una sospetta cattiva condotta ai sensi della presente Policy?

Le segnalazioni saranno oggetto di indagine, ove opportuno, e Topicus.com adotterà le misure necessarie per rispondere in modo tempestivo. Topicus.com tratterà equamente tutte le persone coinvolte in qualsiasi indagine. In alcuni casi, può essere possibile risolvere il problema con una consulenza, un supporto e una guida diretti. In altri casi, potrebbe essere necessario intraprendere un'indagine interna o esterna. Se è necessaria un'indagine, questa sarà condotta dal nostro revisore interno o da un consulente esterno. Le questioni che riguardano frodi presunte o sospette, violazioni della legge o delle politiche potenzialmente significative saranno segnalate anche al dipartimento legale di Topicus.com, a

consulenti esterni indipendenti, a contabili e/o ad altri specialisti che possono essere incaricati secondo le necessità.

Nulla in questa Policy, nel Codice di condotta o in qualsiasi altro documento o procedura di Topicus.com vi impedisce di, o richiede l'approvazione per, segnalare ciò che ragionevolmente ritenete sia una violazione della legge a un'autorità governativa appropriata o di richiedere una consulenza legale in relazione ai vostri diritti sulla divulgazione di informazioni.

Topicus.com incoraggia tutte le persone che segnalano un problema di cattiva condotta, se si sentono a proprio agio, a fornire il proprio nome e il proprio consenso alla condivisione di queste informazioni con il Revisore interno incaricato dell'indagine, per contribuire a facilitare un'indagine efficace sulla condotta segnalata. Le indagini sui reclami anonimi possono essere limitate se sono necessarie ulteriori informazioni da parte del notificante.

8 Quali sono i possibili esiti delle accuse di cattiva condotta o di violazione del Codice di Condotta?

Se le accuse di cattiva condotta sono confermate, possono essere prese misure disciplinari fino al licenziamento. In caso di attività illegali, possono essere applicate anche sanzioni civili o misure penali.

9 Cosa succede se ho domande su questa Policy?

In caso di domande su questa Policy, si prega di contattare il proprio Manager, le Risorse Umane, l'Ufficio Legale, l'Internal Audit o Ethicspoint.

10 Chi è responsabile dell'attuazione e degli aggiornamenti di questa Policy?

L'Internal Audit monitorerà l'attuazione e rivedrà l'adeguatezza e l'efficacia della Policy su base continuativa.