

SYNERGIE

CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE

Le nostre energie condivise

synergie-italia



INDICE

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE	3
OBIETTIVI DEL CODICE	4
AMBITO DI APPLICAZIONE	4
VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE	5
REGOLE DI CONDOTTA INTERNA	6
• Condizioni di lavoro, salute e sicurezza	6
• Prevenzione delle molestie	6
• Dialogo sociale	6
• Tutela della reputazione aziendale	6
• Non discriminazione	6
• Formazione, sviluppo professionale e pari opportunità	7
• Rispetto della vita privata	7
• Protezione dei dati personali	7
• Informazioni privilegiate (insider information)	7
• Tutela del patrimonio aziendale	7
• Riservatezza e discrezione	8
• Tutela dell'ambiente	8
REGOLE DI CONDOTTA ESTERNA	9
• Gestione e sicurezza dei rapporti con le parti terze	9
• Rispetto della concorrenza libera e leale	9
• Prevenzione delle violazioni dell'integrità e della probità:	9
– Contrasto alla corruzione	9
– Traffico di influenze illecite	10
– Pagamenti di facilitazione	10
• Regole specifiche nei rapporti con i pubblici ufficiali	10
• Rapporti con le parti terze	11
• Omaggi e inviti	11
• Mecenatismo, sponsorizzazioni e contributi politici	12
• Registrazioni contabili e controlli interni	12
• Conflitti di interesse:	13
– Prevenzione dei conflitti di interesse	14
IMPEGNO DELLE PARTI TERZE	15
SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)	15
CONTATTI	15
ADESIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE	16
ENTRATA IN VIGORE	17

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE

Da oltre 50 anni, il Gruppo Synergie fonda la propria crescita sull'integrità, sul rispetto di elevati standard etici e su una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi violazione della legge o dei principi etici. Il nostro successo collettivo si fonda sull'impegno dei collaboratori, sulla fiducia di azionisti e clienti e su una cultura aziendale improntata a valori solidi e alla volontà di porre l'etica al centro della condotta aziendale.

In un mondo in costante evoluzione, nel quale le nostre attività si estendono a livello internazionale e i requisiti normativi diventano sempre più rigorosi, è fondamentale adottare una condotta esemplare. Oggi più che mai abbiamo una responsabilità: ogni decisione, ogni azione e ogni relazione che intratteniamo devono riflettere gli elevati standard di integrità per i quali Synergie è riconosciuta.

Il presente Codice Etico e di Condotta Aziendale testimonia il nostro impegno e rappresenta uno strumento concepito per orientare i nostri comportamenti, supportare i processi decisionali e ricordarci i nostri obblighi. Il nostro obiettivo è creare un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e responsabile, nel quale ciascuno contribuisca al successo sostenibile del Gruppo.

Le regole di condotta interne ed esterne definite nel presente Codice riflettono i nostri valori e promuovono una cultura dell'integrità all'interno di Synergie e nelle relazioni con le parti terze, la cui adesione ai principi del presente Codice è essenziale. Richiediamo inoltre ai nostri partner, fornitori e clienti di rispettare i nostri standard di rigore e trasparenza.

Indipendentemente dal ruolo che ricopriamo all'interno del Gruppo, siamo tutti responsabili della tutela e della promozione dei nostri valori. Il nostro comportamento, sia a livello individuale sia collettivo, contribuisce a consolidare la fiducia degli stakeholder e a sostenere il successo di lungo periodo della nostra azienda.

Confido nella vigilanza e nell'impegno di ciascuno affinché tutti i principi del presente Codice siano rispettati e promossi con convinzione.

Insieme, continuiamo a rafforzare la reputazione di Synergie fondata su professionalità, impegno e integrità.



Victorien VANEY

Presidente e Amministratore Delegato, Synergie SE

OBIETTIVI DEL CODICE

Il presente Codice Etico e di Condotta Aziendale (di seguito il "Codice") costituisce un quadro di riferimento, in linea con la politica sociale e ambientale del Gruppo e nel rispetto della Legge del 9 dicembre 2016 in materia di trasparenza, lotta alla corruzione e modernizzazione della vita economica (c.d. "Sapin II") e del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Esso consente ai dipendenti di individuare il comportamento da adottare in situazioni specifiche, talvolta complesse, facendo riferimento a principi chiari e precisi.

Il Codice promuove un forte senso di responsabilità tra tutte le persone e, ove necessario, fornisce orientamenti utili per assumere decisioni coerenti con i valori della nostra organizzazione. Esso mira inoltre a rafforzare gli standard che definiscono il quadro di riferimento per i nostri comportamenti quotidiani.

Il Codice non intende sostituire le norme nazionali e internazionali vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera. Esso le integra, fornendo a tutti i dipendenti un insieme di regole che devono essere rispettate in ogni circostanza.

Ciascun dipendente è responsabile di garantire che le attività di Synergie svolte nell'ambito delle proprie responsabilità siano conformi alle leggi e ai regolamenti locali applicabili, nonché ai principi descritti nel presente Codice. Il mancato rispetto delle disposizioni del Codice potrà comportare l'applicazione di sanzioni secondo le modalità e le condizioni previste dai regolamenti interni di ciascuna entità del Gruppo.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il rispetto del Codice è obbligatorio per tutti i dipendenti delle società del Gruppo, indipendentemente dal livello gerarchico, sia in Francia che all'estero.

Ciascuna entità del Gruppo è responsabile dell'attuazione del Codice e della diffusione delle sue linee guida in relazione alla specificità delle proprie attività e/o della propria collocazione geografica, nonché delle normative applicabili. A tal fine, ogni entità deve adottare le misure necessarie per informare i propri dipendenti circa le responsabilità e gli obblighi previsti dal Codice.

Tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, comprendere e rispettare rigorosamente i principi e le regole stabiliti nel Codice, dimostrando in ogni momento i più elevati standard di etica professionale.



VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE

Fin dalla sua fondazione, Synergie ha costantemente sostenuto valori universali essenziali per la propria crescita.

I principi fondamentali del Gruppo Synergie sono lealtà, trasparenza e probità, in conformità ai principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, ai principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), alle Linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali e al Global Compact delle Nazioni Unite. Tali principi sono pienamente coerenti con la Legge del 9 dicembre 2016 in materia di trasparenza, lotta alla corruzione e modernizzazione della vita economica (c.d. "Sapin II") e con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Oltre a questo quadro generale di riferimento, tutti i dipendenti sono tenuti ad assicurare che le proprie azioni quotidiane siano coerenti con i quattro valori fondamentali del Gruppo Synergie.

INNOVAZIONE

L'innovazione è al centro della nostra attività. Combinando tecnologia e competenze umane, sviluppiamo soluzioni agili che rafforzano le nostre relazioni e contribuiscono a una soddisfazione e a un successo condivisi.

SPIRITO DI SQUADRA

Favoriamo un approccio collaborativo, sia con i nostri clienti sia con i nostri candidati. L'obiettivo è lavorare insieme per raggiungere traguardi comuni legati al mondo del lavoro.

PROSSIMITÀ

Il nostro Gruppo è orgoglioso della forte presenza territoriale di Synergie, in Francia e all'estero. Grazie alla propria rete globale di agenzie, il Gruppo Synergie ha costruito autentici rapporti di fiducia con tutti i propri stakeholder.

DIVERSITÀ

Siamo fortemente impegnati a promuovere pari opportunità, inclusione e diversità. In qualità di azienda socialmente responsabile, realizziamo numerose iniziative concrete per contrastare ogni forma di discriminazione.

REGOLE DI CONDOTTA INTERNA

Condizioni di lavoro, salute e sicurezza

In tutto il Gruppo, Synergie presta particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. L'azienda si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro e ad adottare tutte le misure ragionevoli necessarie per garantire a tutti un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Tutti i dipendenti sono inoltre tenuti ad assicurarsi che le proprie azioni non comportino rischi per sé stessi o per gli altri e devono segnalare ai propri responsabili qualsiasi comportamento, installazione o potenziale rischio che possa compromettere la sicurezza dell'ambiente di lavoro, nonché ogni incidente o evento di cui vengano a conoscenza.

Prevenzione delle molestie

È vietato qualsiasi ricorso a coercizione psicologica o fisica, così come ogni forma di molestia. Sono inoltre vietati gesti o commenti inappropriati di natura sessuale. Nessuna situazione professionale può giustificare atti di denigrazione, violenza, linguaggio offensivo o comportamenti sessisti.

Synergie attribuisce grande importanza al rispetto reciproco tra i dipendenti, indipendentemente dal livello di responsabilità ricoperto, e invita ciascuno a prestare attenzione alle proprie parole e ai propri comportamenti nei confronti degli altri.

Tali principi si applicano a tutti i dipendenti e ai dirigenti, che sono i primi a doverne garantire il rispetto.

Dialogo sociale

Synergie riconosce l'importanza della presenza di rappresentanti dei lavoratori indipendenti, liberamente eletti, con i quali instaurare un dialogo sociale regolare sulle questioni relative al funzionamento delle entità aziendali che incidono sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

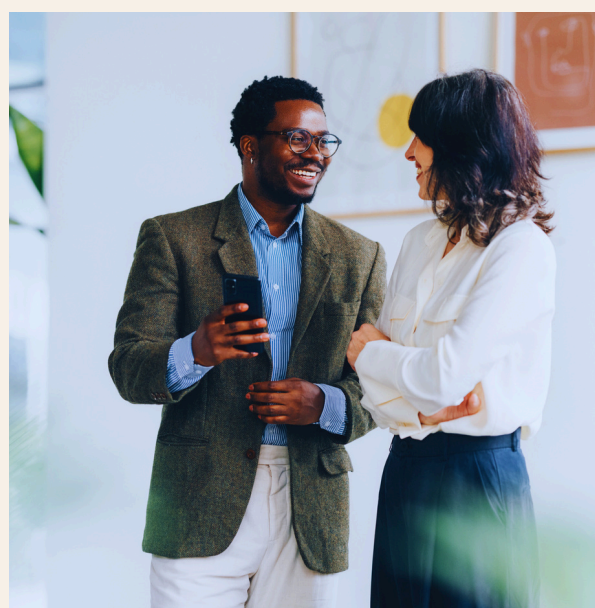
Tutela della reputazione aziendale

Il successo duraturo del Gruppo Synergie dipende dal mantenimento di un'immagine istituzionale di elevata qualità e dalla reputazione dei servizi offerti.

Non discriminazione

Synergie promuove la parità di trattamento e un'occupazione equa per tutti i dipendenti. Si oppone a qualsiasi forma di discriminazione fondata sull'origine, sulle abitudini e costumi, sull'età, sul genere, sulle opinioni politiche, filosofiche o religiose, sull'appartenenza sindacale o sulla disabilità.

Synergie mantiene un principio di neutralità politica, filosofica e religiosa nella propria organizzazione. Rispetta le convinzioni e le opinioni dei propri dipendenti e la loro espressione, purché queste non compromettano il corretto funzionamento dell'organizzazione, il principio di neutralità e non costituiscano forme di proselitismo. Synergie si conforma inoltre alle prassi dei diversi Paesi in cui opera per quanto riguarda le festività religiose o nazionali. Qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di un dipendente non sarà tollerata.



Formazione, sviluppo professionale e pari opportunità

Lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità individuali dei dipendenti è essenziale per il successo dell'azienda. Il Gruppo è particolarmente impegnato nella promozione delle pari opportunità e di un trattamento equo, basato sul riconoscimento del merito e delle performance.

Il Gruppo incoraggia la crescita professionale dei propri dipendenti, in particolare attraverso attività di formazione, promozioni e mobilità interna, contribuendo così a rafforzarne l'occupabilità.

Il Gruppo si aspetta che ciascun manager presti particolare attenzione allo sviluppo professionale e al trattamento equo dei propri collaboratori.

Tutela della privacy

Synergie rispetta il quadro normativo vigente in materia di orario di lavoro e periodi di riposo e si impegna a promuovere un equilibrio positivo tra vita professionale e vita privata.

Nel rispetto della privacy dei dipendenti, la Società si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni personali relative ai dipendenti raccolte o detenute dall'azienda.



Protezione dei dati personali

Synergie tratta i dati personali di cui dispone nell'ambito delle proprie attività nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – Codice in materia di protezione dei dati personali (c.d. "Codice Privacy"), come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR).

Per qualsiasi domanda o ulteriore informazione, i dipendenti possono rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati (Data Protection Officer – DPO). Di conseguenza, le persone che, in ragione del proprio ruolo, trattano dati personali sono tenute a conservare e trattare esclusivamente le informazioni strettamente necessarie all'adempimento degli obblighi legali della Società. Tale trattamento deve avvenire nel rispetto di rigorose misure di sicurezza e in piena conformità alla politica aziendale sulla protezione dei dati personali di Synergie. Essi devono inoltre garantire che tali dati siano comunicati esclusivamente a soggetti autorizzati.

Informazioni privilegiate

L'utilizzo, per fini personali, di informazioni privilegiate relative al Gruppo Synergie o a terzi, apprese nello svolgimento delle proprie funzioni, è contrario ai principi etici e può configurare il reato di insider trading. Per **informazioni privilegiate** si intendono informazioni specifiche che non sono state rese pubbliche, riguardanti direttamente o indirettamente il Gruppo Synergie e che, se rese pubbliche, potrebbero influenzare in modo significativo il prezzo degli strumenti finanziari ad esso relativi o di strumenti finanziari collegati.

Tutela del patrimonio aziendale

I dipendenti hanno il dovere di proteggere e preservare i beni del Gruppo Synergie da qualsiasi danno, furto o appropriazione indebita e non devono appropriarsene né utilizzarli per fini personali.

Il termine "beni" comprende sia i beni materiali, quali edifici, impianti, macchinari,

veicoli, attrezzature, computer e sistemi informatici, nonché materiali e forniture di ogni tipo, sia i beni immateriali, quali la proprietà intellettuale (marchi, loghi, slogan, ecc.) e il know-how del Gruppo Synergie.

Riservatezza

I dipendenti possono venire a conoscenza di informazioni appartenenti o relative al Gruppo che devono rimanere riservate, nella misura in cui la loro divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio agli interessi di Synergie. Tali informazioni possono includere studi, progetti, dati commerciali, finanziari e legali, informazioni sui clienti, sull'organizzazione e sulla gestione dell'azienda, sulle sue attività e sui servizi offerti, sui suoi documenti e su qualsiasi elemento riconducibile alla proprietà intellettuale e al know-how del Gruppo. Ciascuno è responsabile di garantire la riservatezza di tali informazioni, assicurandosi di non:

- condividerle, direttamente o indirettamente, con soggetti esterni al Gruppo Synergie;
- divulgarle a dipendenti del Gruppo che non siano autorizzati ad accedervi.

Ambiente

L'impegno di tutti i dipendenti del Gruppo Synergie nel considerare e ridurre gli impatti negativi delle nostre attività sull'ambiente rappresenta una garanzia di sviluppo sostenibile. La tutela dell'ambiente è un principio fondamentale che si applica a tutte le attività di Synergie.

Ogni dipendente contribuisce a tale impegno adottando comportamenti responsabili e sostenibili nello svolgimento delle proprie attività e partecipando alle iniziative di sostenibilità e responsabilità sociale promosse dal Gruppo.



REGOLE DI CONDOTTA ESTERNA

Tutela e gestione dei rapporti con le parti terze

Synergie stipula contratti con società o intermediari, collabora con partner e realizza operazioni di acquisizione di imprese. Poiché il Gruppo può essere ritenuto responsabile per eventuali comportamenti illeciti commessi da terze parti che agiscono per suo conto, è essenziale esercitare la massima diligenza nella gestione dei rapporti con tali soggetti.

Definizione

Per **parti terze** si intendono: partner commerciali, fornitori, prestatori di servizi, agenti, clienti, intermediari, subappaltatori e organizzazioni caritative.

Gestione delle parti terze

I nostri fornitori di servizi e subappaltatori possono avere un impatto significativo sulla qualità dei servizi di Synergie e sulla sua reputazione. Pertanto, devono svolgere le proprie attività nel rispetto delle leggi applicabili e dei più elevati standard etici in tutti gli ambiti (lotta alla corruzione, gestione dei conflitti di interesse, tutela della salute e dell'ambiente, rispetto delle persone, etc.).



Impegno a favore di una concorrenza libera

La normativa in materia di concorrenza è volta a preservare la libera concorrenza sul mercato, vietando determinate pratiche quali la ripartizione dei mercati, la fissazione dei prezzi e l'abuso di posizione dominante, che possono arrecare pregiudizio a clienti, fornitori e/o concorrenti.

Le violazioni della normativa sulla concorrenza sono punite con sanzioni pecuniarie molto rilevanti (ammende) e, in alcuni casi, con sanzioni penali sia per il Gruppo sia per le persone coinvolte, che possono arrivare fino alla pena detentiva.

Sono pertanto strettamente vietate tutte le pratiche volte a limitare o alterare la concorrenza.

Prevenzione dei reati contro la probità

Lotta alla corruzione

Definizione

La corruzione può essere definita come il comportamento di una persona, pubblica o privata, che sollecita, accetta, offre o concede, direttamente o indirettamente, un vantaggio indebito al fine di compiere, ritardare o omettere un atto connesso al normale esercizio di una funzione, con l'obiettivo di ottenere o mantenere un vantaggio commerciale o finanziario, oppure di influenzare una decisione

Esistono due tipologie di corruzione:

- **Corruzione attiva:** consiste nell'atto di chiunque proponga, in qualsiasi momento, direttamente o indirettamente, offerte, promesse, doni o qualsiasi altro vantaggio a una persona, per sé o per altri, affinché compia o abbia compiuto, si astenga o abbia ommesso di compiere un atto connesso alla propria funzione, missione o mandato, oppure facilitato dalla propria funzione, missione o mandato.
- **Corruzione passiva:** consiste nell'atto di una persona che sollecita o accetta, in qualsiasi momento, direttamente o indirettamente, offerte, promesse, doni o qualsiasi altro vantaggio per sé o per altri, al fine di compiere o aver compiuto, di astenersi o di aver ommesso di compiere

un atto connesso alla propria funzione, missione o mandato, oppure facilitato dalla propria funzione, missione o mandato.

La corruzione può assumere molteplici forme, talvolta dissimulate sotto pratiche commerciali o sociali apparentemente ordinarie, quali inviti, omaggi, sponsorizzazioni, ecc.

Traffico di influenze illecite

Definizione

Il traffico di influenze illecite si verifica quando una persona utilizza la propria influenza reale o presunta, spesso per ottenere un vantaggio economico, al fine di influenzare una decisione adottata da un altro soggetto. Tale pratica coinvolge generalmente tre parti: il beneficiario, che concede vantaggi o regali; l'intermediario, che sfrutta la propria posizione e reputazione; e il destinatario dell'influenza, ossia il decisore, come un'autorità, un funzionario o un esperto.

Pagamenti di facilitazione

Definizione

I pagamenti di facilitazione sono pagamenti non ufficiali (a differenza di imposte o diritti legittimi e ufficiali) effettuati per facilitare o accelerare l'espletamento di formalità, in particolare di natura amministrativa, quali il rilascio di autorizzazioni, visti o lo sdoganamento delle merci, etc.

Principi e regole

Synergie applica una politica di **tolleranza zero** nei confronti della corruzione e del traffico di influenze illecite in tutte le loro forme. I dipendenti non devono porre in essere atti di corruzione né utilizzare intermediari, quali agenti, consulenti o altri partner commerciali, allo scopo di commettere tali atti.

È vietato offrire o ricevere qualsiasi vantaggio da o a una persona fisica o giuridica appartenente al settore pubblico o privato, a livello nazionale o internazionale, nonché compiere qualsiasi atto volto a compromettere l'oggettività e la trasparenza

di un processo decisionale, a beneficio diretto o indiretto delle società del Gruppo Synergie e/o dei suoi dipendenti.

La Società non tollera i **pagamenti di facilitazione**, salvo circostanze eccezionali legate a situazioni di emergenza, quali la tutela della salute o della sicurezza di un dipendente.

Quando si è posti di fronte a una proposta di questo tipo, è opportuno porsi le seguenti domande:

- L'azione è conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili?
- È coerente con il presente Codice e con gli interessi dell'azienda?
- È priva di qualsiasi interesse personale?
- Mi sentirei a disagio se la mia decisione venisse resa pubblica?



Regole specifiche per pubblici ufficiali

Definizione

Il termine "**pubblico ufficiale**" si riferisce a una persona investita di pubblici poteri, incaricata di una missione di servizio pubblico o titolare di una carica pubblica elettiva, per sé o per conto di altri, con la quale Synergie può trovarsi a negoziare un partenariato, un contratto pubblico o qualsiasi altro rapporto d'affari.

Il Codice penale italiano punisce severamente i reati di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione. Tali reati possono comportare pene detentive e sanzioni pecuniarie significative per le persone fisiche coinvolte. Inoltre, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche la società può essere soggetta a responsabilità amministrativa, con l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive.

Anche il tentativo di corruzione, come l'offerta o la promessa di denaro o di altri vantaggi indebiti a un pubblico ufficiale o a un incaricato di pubblico servizio, è penalmente rilevante ed è punito dalla legge.

Principi e regole

Il Gruppo Synergie si oppone a qualsiasi pagamento di tangenti o ad altre forme di pagamento illecito, pianificate o effettivamente realizzate, sia direttamente sia indirettamente tramite intermediari, nei confronti di funzionari pubblici, membri di governi o qualsiasi altro pubblico ufficiale, nonché di qualsiasi entità privata, con l'obiettivo di ottenere da tali soggetti una decisione favorevole o di conseguire un vantaggio indebito o improprio per il Gruppo Synergie.

Rapporti con le parti terze

Sia in forma diretta sia indiretta (tramite una terza parte pubblica o privata), attiva o passiva, il Gruppo Synergie vieta fermamente qualsiasi forma di corruzione nelle proprie relazioni commerciali con le parti terze (partner commerciali, fornitori, prestatori di servizi, agenti, clienti, intermediari, subappaltatori, organizzazioni caritative, etc.).

È pertanto vietato concedere o ricevere qualsiasi vantaggio indebito, pagamento illecito o somma di denaro.

È inoltre necessario verificare le competenze e l'integrità delle parti terze. Nei contratti stipulati con tali soggetti devono essere incluse specifiche clausole anticorruzione.

Omaggi e inviti

Definizione

Gli **omaggi** sono vantaggi di qualsiasi natura concessi da una persona come segno di apprezzamento o cortesia, senza alcuna aspettativa di contropartita.

Gli **inviti** consistono nell'offerta o nella ricezione di pasti, ospitalità o attività di intrattenimento (spettacoli, concerti, eventi sportivi, viaggi, etc.).



Principi e regole

Omaggi e inviti possono essere considerati o percepiti come forme di corruzione attiva o passiva, pertanto il loro utilizzo richiede particolare attenzione. Sebbene possano contribuire a rafforzare relazioni positive, omaggi e inviti potrebbero anche essere interpretati come un tentativo di influenzare una decisione o di ottenere un trattamento preferenziale nei confronti di una società o di una persona.

La Politica "Regali e Inviti" di Synergie stabilisce le consuetudini e le buone pratiche relative all'offerta e alla ricezione di omaggi e inviti nei rapporti con le parti terze.

I dipendenti possono offrire o accettare omaggi aziendali di valore ragionevole, come un pasto occasionale, un invito a un evento sociale, sportivo o culturale, etc., oppure la partecipazione a un evento sponsorizzato dal Gruppo Synergie o collegato a un'iniziativa di sponsorizzazione. Ove previsto, il dipendente deve informare il proprio responsabile gerarchico.

Per facilitare il rapporto con un cliente che sta per firmare un contratto, un collega lo invita a cena. Cosa devo fare? Gli inviti non sono vietati. Devono tuttavia essere effettuati in modo trasparente, senza alcuna contropartita o vantaggio personale. Devono inoltre essere rispettate le specifiche regole di Synergie in materia di omaggi e inviti.

Per ringraziarmi dell'estensione di un contratto, uno dei nostri fornitori mi invita ad assistere alla finale di un evento sportivo allo stadio insieme a mia moglie e ai miei figli. Il trasporto è incluso. Posso accettare? Gli inviti non sono vietati. Devono tuttavia essere effettuati in modo trasparente e senza alcuna contropartita o finalità di ottenere un vantaggio. Tuttavia, in questo caso, il valore economico dell'invito e il contesto personale suggeriscono che l'offerta debba essere rifiutata.

Mecenatismo, sponsorizzazioni e contributi politici

Definizione

Attraverso il **mecenatismo** o la **sponsorizzazione**, Synergie fornisce un sostegno finanziario o materiale a cause sociali, culturali o sportive, promuovendo al contempo i propri valori. Il supporto concesso da Synergie tramite attività di mecenatismo o sponsorizzazione è destinato a finalità specifiche, quali la ricerca, la formazione, l'ambiente (sviluppo sostenibile), iniziative benefiche o umanitarie, etc.

I **contributi politici**, in forma monetaria o di altra natura, sono destinati a sostenere partiti politici, leader politici o iniziative politiche.

Principi e regole

Synergie è attivamente impegnata nelle comunità locali e il Gruppo contribuisce attraverso attività di mecenatismo e sponsorizzazione.

Tali iniziative potrebbero tuttavia essere utilizzate per celare vantaggi indebiti, ad esempio l'assegnazione di un contratto o di un appalto in cambio di una sponsorizzazione e/o di un'attività di mecenatismo. Il rischio è ancora maggiore quando l'evento "sponsorizzato" è organizzato da esponenti politici o dal loro entourage e questi ne traggono un beneficio personale.

Il finanziamento diretto o indiretto di progetti, fondazioni o associazioni di carattere caritatevole, culturale, sociale, umanitario o sportivo attraverso attività di mecenatismo o sponsorizzazione è consentito in Synergie, a condizione che siano rispettati i requisiti stabiliti nelle procedure interne applicabili, in particolare:

- il finanziamento deve essere conforme alle leggi applicabili;
- deve essere concesso nel rispetto delle procedure interne e previa acquisizione delle necessarie autorizzazioni;
- le circostanze e la pertinenza dell'iniziativa devono essere dichiarate in modo trasparente;

- il finanziamento deve essere chiaramente registrato nelle scritture contabili;
- gli importi devono essere ragionevoli e proporzionati rispetto agli obiettivi dell'attività di mecenatismo o sponsorizzazione.

Sono rigorosamente vietati contributi, diretti o indiretti, da parte di qualsiasi società del Gruppo Synergie a partiti politici, fondazioni politiche o associazioni politiche, anche qualora tali contributi siano consentiti dalla normativa locale.

In occasione del rinnovo di un contratto commerciale con un cliente strategico, il cliente chiede a Synergie di sostenere finanziariamente una fondazione da lui presieduta. Il cliente lascia intendere che l'accoglimento di tale richiesta potrebbe influenzare positivamente la prosecuzione del rapporto commerciale. Cosa bisogna fare? È necessario segnalare tempestivamente la situazione al proprio responsabile gerarchico e/o al Dipartimento Compliance, che forniranno supporto nella formulazione del rifiuto appropriato alla richiesta del cliente.



Registrazioni contabili e controlli interni

Definizione

Il Gruppo Synergie deve garantire che i propri dipartimenti contabili e/o i revisori interni ed esterni mantengano un elevato livello di vigilanza nei controlli, al fine di prevenire l'occultamento di pratiche corruttive nei libri contabili, nei registri e nei conti.

Principi e regole

Per garantire che i conti siano **accurati e veritieri**, è essenziale che:

- Synergie mantenga registrazioni finanziarie complete e implementi adeguati meccanismi di controllo interno per giustificare i pagamenti effettuati a favore di terzi.
- I dipendenti dichiarino e conservino una registrazione scritta di tutti gli inviti o omaggi offerti o ricevuti, al fine di agevolare eventuali verifiche contabili.
- I dipendenti si assicurino che tutte le richieste di pagamento relative a inviti, omaggi o spese sostenute per conto di terzi siano presentate in conformità alla **Politica “Regali e Inviti” di Synergie**. La finalità della spesa deve essere chiaramente indicata nelle registrazioni contabili.
- Tutti i conti, le fatture, le note e gli altri documenti e registri contabili relativi a terzi, quali clienti, fornitori o contatti commerciali, siano redatti e conservati con accuratezza e diligenza. Non siano tenuti conti fuori bilancio al fine di facilitare o occultare vantaggi indebiti. Inoltre, i dipendenti che intendono ottenere il rimborso di spese devono attenersi alle regole stabilite nelle procedure interne.
- Le richieste di rimborso spese sono soggette a un processo strutturato di doppia approvazione, nell'ambito del quale i firmatari sono responsabili della validazione. Per confermare che ogni richiesta sia legittima e conforme, i firmatari devono verificare che la finalità della spesa, la tempistica e l'identità del cliente giustifichino adeguatamente il costo sostenuto.



Conflitto di interesse

Definizione

Il conflitto di interessi descrive una situazione in cui interessi professionali e interessi personali non coincidono, con il rischio di compromettere lo svolgimento indipendente, imparziale e obiettivo delle proprie funzioni.

Prevenire, individuare e gestire i conflitti di interesse è essenziale, poiché tali situazioni possono dare luogo a fenomeni di favoritismo.

I conflitti di interesse possono essere:

- **attuali**: quando un dipendente si trova, o appare trovarsi, nella posizione di influenzare una terza parte nell'esercizio delle proprie funzioni (ad esempio nelle decisioni di assunzione o nell'assegnazione di contratti) al fine di favorire un interesse privato;
- **potenziali**: quando un dipendente si trova nella posizione di influenzare o di essere influenzato, o può essere percepito come tale, da un interesse privato nell'esercizio delle proprie funzioni.

Principi e regole

Situazioni di conflitto di interessi possono emergere nell'ambito delle attività professionali. Quando un dipendente si trova in una situazione di conflitto di interessi, deve agire con la massima trasparenza e dichiararla in conformità alla **Procedura sui conflitti di interesse**. In particolare, i dipendenti:

- non devono trarre vantaggi personali per sé o per altri in virtù della propria posizione all'interno del Gruppo Synergie;
- non possono svolgere attività professionali al di fuori di Synergie, in virtù del principio di esclusività previsto nei contratti di lavoro, salvo nel caso dei dipendenti con contratto part-time;
- non possono acquisire, direttamente o indirettamente, partecipazioni o ricoprire ruoli negli organi di governo di altre società che possano entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo Synergie.

Qualora si verificano circostanze che possano dar luogo a un conflitto di interessi, potenziale o effettivo, i dipendenti interessati devono segnalarlo, rivolgendosi direttamente al proprio responsabile gerarchico oppure compilando l'apposito modulo di dichiarazione di conflitto di interessi.

Le dichiarazioni devono essere presentate

senza indugio dopo l'individuazione di un conflitto di interessi reale o potenziale e, in ogni caso, prima che venga assunta qualsiasi decisione che possa esserne influenzata.

Oltre a queste situazioni, i dipendenti possono trovarsi di fronte ad altre circostanze che potrebbero configurare un conflitto di interessi. In tali casi, devono fare riferimento alle procedure interne applicabili e informare il proprio responsabile gerarchico, il Dipartimento Risorse Umane, il Dipartimento Compliance o il proprio referente Compliance, al fine di ottenere un parere sull'eventuale esistenza di un conflitto di interessi.

Regole specifiche per i lobbisti

Synergie può essere coinvolta in discussioni relative allo sviluppo e all'evoluzione delle normative nel settore delle risorse umane.

Definizione

Il termine "lobbista" (o "lobbying") si riferisce a qualsiasi persona fisica o giuridica, pubblica o privata, che svolga un'attività finalizzata a influenzare leggi, decisioni o indirizzi di un governo o di un'istituzione a favore di una determinata causa o di un risultato atteso.

Principi e regole

La rappresentanza di interessi è una pratica legittima quando viene svolta in modo trasparente e responsabile, nel rispetto della legge. Tuttavia, può costituire una forma di corruzione quando il rappresentante di interessi offre, promette o concede un vantaggio indebito a un pubblico ufficiale al fine di indurlo a sostenere una normativa o qualsiasi iniziativa favorevole all'attività del proprio cliente.

Synergie vieta rigorosamente l'uso improprio delle attività di lobbying per finalità corruttive. Tutte le attività di rappresentanza di interessi devono essere svolte con la massima integrità e responsabilità, al fine di garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili.

Il Dipartimento Compliance può essere contattato per fornire linee guida su come i lobbisti debbano svolgere le proprie attività in conformità ai valori di trasparenza, onestà e integrità promossi da Synergie.



IMPEGNO DELLE PARTI TERZE

Synergie richiede a tutte le parti terze con cui intrattiene rapporti, inclusi – a titolo esemplificativo e non esaustivo – clienti, fornitori e intermediari, di svolgere le proprie attività nel rispetto dei più elevati standard etici, di conformarsi pienamente a tutte le leggi applicabili e di aderire ai principi stabiliti nel presente Codice.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

Synergie ha istituito un sistema di segnalazione (whistleblowing) in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, nonché alle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Ogni dipendente può segnalare una situazione che violi i principi stabiliti nel presente Codice o le leggi e i regolamenti vigenti, seguendo la Procedura di Whistleblowing e utilizzando il canale dedicato Synergie Integrity Line, accessibile tramite l'intranet e il sito web di Synergie.

Synergie incoraggia inoltre i dipendenti, ove possibile, a sottoporre le proprie

preoccupazioni al proprio responsabile gerarchico, al Compliance Officer della propria entità o al Dipartimento Risorse Umane.

Qualsiasi dipendente che effettui una segnalazione in buona fede, ossia con il sincero convincimento della veridicità dei fatti segnalati, riguardante una violazione o una potenziale violazione del Codice o delle leggi e dei regolamenti applicabili, è protetto contro qualsiasi forma di ritorsione. La sua identità e i fatti segnalati saranno trattati in modo confidenziale, nel rispetto della normativa applicabile e della Procedura di Whistleblowing di Synergie.

Tuttavia, eventuali segnalazioni false o dolosamente strumentali possono esporre l'autore a sanzioni disciplinari o a procedimenti legali, in conformità alla normativa applicabile.

A CHI RIVOLGERSI IN CASO DI DOMANDE?

I dipendenti che abbiano domande o dubbi riguardo all'interpretazione o all'applicazione dei principi del presente Codice possono rivolgersi al Compliance Officer della propria entità o al Dipartimento Compliance.



GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

I dieci principi del Global Compact si ispirano alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, alla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, alla Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo e alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione.



Le imprese e il Gruppo Synergie che aderiscono al Global Compact delle Nazioni Unite sono invitati a rispettare i seguenti principi:

Diritti umani

1 principio

Promuovere e rispettare la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale

2 principio

Assicurarsi di non essere complici in violazioni dei diritti umani.

Standard internazionali di lavoro

3 principio

Rispettare la libertà di associazione e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

4 principio

Contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio.

5 principio

Contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile.

6 principio

Contribuire all'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Ambiente

7 principio

Applicare un approccio precauzionale alle problematiche ambientali.

8 principio

Promuovere iniziative volte ad accrescere la responsabilità ambientale.

9 principio

Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Lotta alla corruzione

10 principio

Contrastare la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e la concussione.

SYNERGIE SI IMPEGNA A RISPETTARE LE CONVENZIONI FONDAMENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (OIL)

Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail C029 – Convenzione n. 29 sul lavoro forzato, 1930

- **P029** – Protocollo del 2014 alla Convenzione sul lavoro forzato, 1930
- **C087** – Convenzione n. 87 sulla libertà sindacale e la tutela del diritto di organizzazione, 1948
- **C098** – Convenzione n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949
- **C100** – Convenzione n. 100 sulla parità di retribuzione, 1951
- **C105** – Convenzione n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato, 1957
- **C111** – Convenzione n. 111 relativa alla discriminazione in materia di impiego e professione, 1958
- **C138** – Convenzione sull'età minima, 1973
- **C182** – Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999



Organisation
internationale
du Travail

www.ilo.org

Convenzioni prioritarie di governance

- **C081** – Convenzione n. 81 sull'ispezione del lavoro, 1947
- **P081** – Protocollo del 1995 relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947
- **C122** – Convenzione n. 122 sulla politica dell'occupazione, 1964
- **C129** – Convenzione sull'ispezione del lavoro in agricoltura, 1969
- **C144** – Convenzione sulla consultazione tripartita (norme internazionali del lavoro), 1976

Convenzioni Tecniche

- **C001** – Convenzione n. 1 sull'orario di lavoro (industria), 1919
- **C026** – Convenzione n. 26 sui metodi di fissazione dei salari minimi, 1928
- **C131** – Convenzione n. 131 sulla determinazione del salario minimo, 1970
- **C155** – Convenzione n. 155 sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, 1981
- **P155** – Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, 1981.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione da parte dei Consigli di Amministrazione delle Società Synergie in Italia.

Il Codice costituisce parte integrante del sistema di governance e di controllo interno delle Società ed è adottato in coerenza con i **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, adottati da ciascuna delle Società.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti delle Società ed è consegnato ai nuovi assunti al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, i quali sono tenuti a prenderne visione e a rispettarne i principi e le disposizioni. Tutti i dipendenti sono tenuti a osservare le disposizioni del Codice, incluse eventuali modifiche che dovessero essere adottate secondo le procedure aziendali e normative applicabili.

Eventuali aggiornamenti o modifiche del presente Codice sono approvati dai Consigli di Amministrazione delle Società, secondo le rispettive procedure societarie.

Qualora una disposizione del Codice dovesse risultare in contrasto con norme di legge, regolamentari o contrattuali applicabili, tale disposizione sarà considerata inefficace nei limiti del contrasto, restando valide le restanti disposizioni del Codice.



Le nostre energie condivise

synergie-italia     