

CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

NOVEMBRE 2025

DOCUMENTO ESTERNO

Contenuto

1. Messaggio della Direzione	4
2. Riferimenti comportamentali.....	5
3. Rapporti attesi con gli agenti	6
4. Rapporti attesi con la pubblica amministrazione, i clienti e i partner	6
4.1 Rapporti con la pubblica amministrazione	6
4.2 Rapporti con i clienti.....	7
4.3 Rapporti con partner e fornitori	7
4.3.1 Definizioni.....	7
4.3.2 Precauzioni per la contrattualizzazione	7
4.3.3 Intermediari	8
5. Principali situazioni di rischio	8
5.1 Corruzione e traffico di inflenze.....	8
5.1.1 Definizioni.....	8
5.1.2 Politica del Gruppo	9
5.2 Regali e inviti	9
5.2.1 Definizione	9
5.2.2 Policy in materia di regali e inviti.....	9
5.3 Filantropia aziendale e sponsorizzazioni.....	10
5.3.1 Definizioni.....	10
5.3.2 Policy in materia di filantropia aziendale e di sponsorizzazioni	10
5.4 Pagamenti “incentivanti”	11
5.4.1 Definizione	11
5.4.2 Policy riguardo ai pagamenti “incentivanti”	11
5.5 Frode	11
5.5.1 Definizione	11
5.5.2 Policy in materia di frodi	12
5.6 Conflitti di interesse e assunzione di amici o familiari.....	12
5.6.1 Conflitti di interesse	12
5.6.1.1 Definizione	12
5.6.1.2 Situazioni di rischio	12

5.6.1.3 Policy sui conflitti di interesse	13
5.6.2 CATEGORIA SPECIFICA DI CONFLITTO DI INTERESSE: ASSUNZIONE DI AMICI O FAMILIARI	14
5.6.2.1 Definizione	14
5.6.2.2 Policy sull'assunzione di amici o familiari.....	14
5.7 VALUTAZIONE DELL'INTEGRITÀ DELLE TERZE PARTI	14
5.8 CONTROLLI ANTICORRUZIONE NELL'AMBITO DI FUSIONI E ACQUISIZIONI	15
5.8.1 Definizioni.....	15
5.8.2 Politica in materia di fusioni e acquisizioni (M&A)	15
6. LOTTA CONTRO IL RICICLAGGIO DI DENARO	16
6.1 Definizione	16
6.2 Politica del Gruppo.....	16
7. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI.....	16
7.1 Contesto	16
7.2 Politica del Gruppo.....	16
8. INTEGRITÀ DEI MERCATI FINANZIARI.....	17
8.1 Definizioni	17
8.2 Politica del Gruppo.....	17
9. LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE	18
10. RISPETTO DELL'AMBIENTE	18
11. LOTTA CONTRO LE MOLESTIE (MOBBING E MOLESTIE SESSUALI)	19
12. UTILIZZO DELLE RISORSE DEL GRUPPO	19
13. SISTEMA WHISTLEBLOWING DEL GRUPPO ECONOCOM.....	20
14. SANZIONI PER VIOLAZIONI DEL CODICE DI CONDOTTA	21

1. Messaggio della Direzione

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione del Gruppo Econocom sono convinti che il successo di Econocom dipenda dal rispetto del comportamento di ciascuno riguardo ai valori chiave di “buona fede, audacia e reattività”.

Fra i principali protagonisti della trasformazione digitale, il nostro Gruppo instaura relazioni a lungo termine con clienti e collaboratori e ha adottato una strategia di azienda responsabile grazie alla quale offre un ambiente lavorativo rispettoso di tutti e nel quale ciascuno possa esprimere pienamente i valori di integrità e responsabilità.

Abbiamo quindi concepito questo Codice di Condotta come guida per le nostre azioni e le nostre decisioni. Il Codice di Condotta intende parimenti essere un invito formale a tutti i nostri partner a adottare un approccio equivalente.

Il nostro Codice di Condotta è accompagnato da un insieme di procedure e policy interne volte a garantire coerenza. Queste “linee guida” operative riguardano principalmente – ma non esclusivamente – la prevenzione della corruzione, delle frodi e dei conflitti di interesse. Tutti sono tenuti a leggerle per garantirne il pieno rispetto e la corretta applicazione.

Il nostro impegno per agire con trasparenza e con una condotta virtuosa è anche sostenuto da un sistema Whistleblowing, volto a garantire protezione ai segnalanti e assicurare una gestione affidabile delle segnalazioni.

Il Comitato Etico di Gruppo, che sovraintende la diffusione di questo Codice di Condotta, rimane a disposizione per ogni chiarimento.

Confidiamo che ogni dipendente/collaboratore del Gruppo Econocom osservi i valori e principi stabiliti con la massima integrità possibile. È il nostro comportamento esemplare che ci consente di raggiungere l'eccellenza.



Jean-Louis Bouchard
Chairman
econocom
LIVE TECH

2. Riferimenti comportamentali

Agire con eccellenza significa rispettare un insieme di regole. Questo documento definisce i comportamenti accettabili e quelli inaccettabili. Il rispetto di queste regole è essenziale per essere coerenti con i valori del Gruppo e mantenere un livello etico elevato. Il documento “100_Our compliance program_v2” (*Introduzione*), disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell’entity¹, fornisce dettagli sul Codice di Condotta e sulle procedure e policy correlate (contesto, scopo, ambito, revisione e aggiornamento, ruoli e responsabilità).

Queste regole sono suddivise in 6 obiettivi:

TEMI	REGOLE DI CONDOTTA
	+ Comprendere le esigenze dei clienti;
ESIGENZE DEI CLIENTI	+ Comunicare in modo trasparente durante le campagne di vendita.
INTEGRITÀ	+ Gestione dei rischi di conflitti di interesse; + Conformità alle norme sull’abuso di mercato.
IMPEGNO SOCIALE	+ Lottare contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo; + Promuovere il rispetto dei diritti umani; + Proteggere l’ambiente.
ETICA PROFESSIONALE	+ Non utilizzare mai informazioni interne nell’ambito di transazioni personali; + Non essere in situazioni di conflitto di interessi durante attività esterne; + Lottare contro la corruzione.
RISPETTO DEI COLLEGHI	+ Applicare i più alti standard di condotta professionale; + Rifiutare ogni forma di discriminazione; + Garantire la sicurezza sul posto di lavoro;

¹ **Entity**: indica qualsiasi soggetto giuridico, filiale o unità organizzativa facente parte del Gruppo Econocom.

PROTEZIONE DEL GRUPPO ECONOCOM	<ul style="list-style-type: none"> + Creare e preservare il valore a lungo termine del Gruppo; + Proteggere le informazioni del Gruppo; + Comunicare responsabilmente; + Agire eticamente verso gli stakeholder esterni; + Assumere rischi in modo responsabile.
---------------------------------------	---

3. Rapporti attesi con gli agenti

Un agente è una persona che opera in modo stabile e indipendente, incaricata di promuovere – e, se espressamente autorizzata, di concludere – contratti di vendita, acquisto, noleggio o fornitura di servizi per conto del Gruppo Econocom.

I dipendenti/collaboratori devono assicurarsi che il Gruppo Econocom interagisca esclusivamente con terze parti che rispettano gli stessi standard di integrità. La selezione e il monitoraggio degli agenti devono essere effettuati nel rispetto delle procedure interne del Gruppo Econocom. L'impiego di un agente non deve mai essere utilizzato per eludere le disposizioni del presente Codice di Condotta. È inoltre essenziale garantire che ogni agente sottoscriva un contratto in cui si impegna formalmente a rispettare il Codice di Condotta del Gruppo.

4. Rapporti attesi con la pubblica amministrazione, i clienti e i partner

Per garantire l'integrità delle sue relazioni commerciali e proteggere i dipendenti/collaboratori dai rischi di corruzione, traffico di influenze e frode, il Gruppo richiede ai propri dipendenti/collaboratori e agenti di rispettare i principi stabiliti in questo capitolo. Il Gruppo ha implementato la procedura “*106_Fairness in business dealings_v1*” (*Correttezza negli affari*) disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell'entity.

4.1 Rapporti con la pubblica amministrazione

Le attività svolte dal Gruppo Econocom possono condurre alcuni loro dipendenti/collaboratori e agenti a interagire con funzionari e amministrazioni pubbliche nell'ambito di contratti pubblici e atti amministrativi per la gestione delle operazioni del Gruppo.

Nei rapporti con funzionari pubblici e soggetti equiparati deve essere osservata la massima attenzione.

Il Gruppo Econocom garantisce che vengano rispettate le leggi e i regolamenti sulla prevenzione della corruzione dei funzionari pubblici.

4.2 Rapporti con i clienti

Le transazioni commerciali con clienti pubblici e privati devono sempre e in ogni circostanza rispettare le normative vigenti, rispettare i principi di indipendenza e avvenire in un quadro di trasparenza e concorrenza leale.

Ai dipendenti/collaboratori e agli agenti è richiesta la massima cautela nelle loro relazioni commerciali con i clienti.

4.3 Rapporti con partner e fornitori

4.3.1 Definizioni

Il termine *partner* indica chiunque, persona, gruppo, organismo, organizzazione con cui una entity del Gruppo Econocom si associa o si allea per condividere una transazione commerciale, una negoziazione o un progetto.

Il termine *fornitore* indica qualsiasi persona, gruppo, organismo, organizzazione da cui una entity del Gruppo Econocom acquista beni e/o servizi di qualsiasi tipo necessari per la sua attività.

Nel seguito del presente paragrafo, i partner commerciali e i fornitori che intrattengono relazioni d'affari con il Gruppo Econocom saranno chiamati per brevità congiuntamente “partner”.

4.3.2 Precauzioni per la contrattualizzazione

Il Gruppo Econocom si aspetta che i propri partner operino con integrità e in piena conformità alle leggi e ai regolamenti anticorruzione e antifrode in vigore nei rispettivi Paesi. È fondamentale che i partner condividano e applichino i principi e le regole del Gruppo nella prevenzione di corruzione e frodi.

In uno spirito di responsabilità condivisa, dipendenti/collaboratori e agenti devono prestare particolare attenzione durante le tre fasi chiave della relazione con i partner:

- Fase di selezione: scegliere fornitori e subappaltatori basandosi su criteri oggettivi (quali qualità, prezzo, rispetto dei termini, assenza di conflitti di interesse, impatto sociale e rispetto dell'ambiente), stimolandone la competitività e nel rispetto della Responsible Purchasing Policy di Gruppo (“*Responsible Purchasing Charter between Econocom and its supplies*”).
- Fase di formazione del contratto: formalizzare e stipulare contratti di acquisto e fornitura, gestendo correttamente tutte le transazioni commerciali (incluse accettazione degli ordini, controllo e pagamento delle fatture, e gestione di eventuali controversie).

- Fase di esecuzione del contratto: assicurarsi che i pagamenti siano effettuati esclusivamente per prodotti e servizi effettivamente forniti, nel rispetto dei termini e condizioni concordati contrattualmente.

4.3.3 Intermediari

Il Gruppo Econocom si aspetta che dipendenti/collaboratori e agenti siano particolarmente vigili nell'utilizzo di figure d'intermediazione.

Il termine *intermediario* indica una persona fisica o una società che mette in relazione un venditore e un acquirente in cambio di una commissione (ad esempio *broker*, procacciatori d'affari ecc.). Questa definizione comprende tutte le categorie di intermediari, ad esclusione degli agenti.

L'interposizione di una terza parte in una transazione può talvolta nascondere un vantaggio illecito (ad esempio attraverso commissioni nascoste da una sovra-fatturazione o da fondi destinati al pagamento di tangenti), soprattutto nel contesto internazionale e nell'ambito dell'aggiudicazione di appalti.

I pagamenti effettuati agli intermediari possono quindi essere utilizzati per finalità riconducibili alla corruzione indiretta, con l'obiettivo di influenzare o ricompensare un trattamento preferenziale o l'uso improprio di una funzione/attività.

Il Gruppo vieta rigorosamente tali pratiche, che ledono gravemente la reputazione del Gruppo stesso e possono determinare responsabilità penali. In caso di dubbio, ogni dipendente/collaboratore deve informare il proprio responsabile diretto o contattare il Comitato Etico.

5. Principali situazioni di rischio

Per comprendere meglio i rischi etici legati alle diverse attività del Gruppo Econocom e al loro contesto operativo, è stata realizzata una mappatura dei rischi volta a identificare comportamenti da evitare e che è servita di riferimento per il presente Codice di Condotta. La mappatura consente inoltre di individuare i profili dei dipendenti/collaboratori maggiormente esposti a tali rischi. Questo strumento viene rivisto e aggiornato periodicamente per riflettere l'evoluzione del contesto e dell'organizzazione del Gruppo.

5.1 Corruzione e traffico di influenze

5.1.1 Definizioni

La "corruzione" consiste nel promettere, offrire o dare (corruzione attiva), oppure nel sollecitare o ricevere (corruzione passiva), direttamente o tramite un intermediario, un vantaggio indebito (come offerte, promesse, regali, favori o altri benefici) a favore proprio o di terzi, con lo scopo di facilitare, compiere o omettere un atto.

Il “traffico di influenze” si verifica quando una persona sfrutta la propria posizione o un’influenza, reale o presunta, per orientare una decisione che deve essere presa da un terzo. Tale pratica coinvolge tre soggetti:

- il beneficiario, chi dà o promette denaro o altra utilità economica;
- l’intermediario, chi vanta o sfrutta l’influenza;
- la persona-target, ossia chi detiene il potere decisionale (il pubblico ufficiale, come un magistrato o l’incaricato di un pubblico servizio, come un perito/consulente tecnico).

Il diritto penale distingue tra traffico di influenza attivo (posto in essere dal beneficiario) e traffico di influenza passivo (posto in essere dall’intermediario). Si tratta di possibili condotte punite con la reclusione e, in casi specifici, misure interdittive come la chiusura delle attività commerciali coinvolte.

Nei casi di corruzione o traffico di influenze, il valore reale o presunto del beneficio è irrilevante.

5.1.2 Politica del Gruppo

Il Gruppo vieta formalmente ogni forma di ricorso alla corruzione o al traffico di influenze nell’espletamento delle sue attività. Qualsiasi dipendente/collaboratore che si trovi in una situazione di questo tipo è invitato a contattare il proprio responsabile diretto o il Comitato Etico di Gruppo.

5.2 Regali e inviti

5.2.1 Definizione

Sebbene dimostrazioni di cortesia, inviti e regali simbolici si inseriscano nel quadro delle relazioni d'affari, esistono dei limiti da rispettare. Tali atti possono infatti influenzare o essere percepiti come in grado di influenzare il giudizio della persona che li riceve, generando rischi di corruzione o di conflitto di interessi. Chi offre o riceve questi regali o inviti può incorrere in responsabilità civili e, in alcuni casi, penali, compromettendo inoltre la reputazione del Gruppo.

5.2.2 Policy in materia di regali e inviti

Senza vietare rigorosamente l’offerta o l’accettazione di regali o inviti volti a mantenere rapporti professionali o a promuovere l’immagine del Gruppo Econocom, si ricorda che devono essere ragionevoli, misurati e offerti in buona fede.

Econocom Group esige dai propri dipendenti/collaboratori e agenti la massima trasparenza riguardo alla ricezione o offerta di regali e inviti, in conformità con la policy “*101_Gifts and invitations_v3*” (*Regali e inviti*). Questa policy è disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell’entity.

Gli inviti a eventi di intrattenimento o attività ricreative (ad esempio concerti o eventi sportivi) devono essere parte di incontri o iniziative finalizzate a sviluppare e rafforzare le relazioni commerciali. Tali inviti devono restare eccezionali, essere conformi alla normativa locale e rispettare le procedure interne. In ogni caso, è richiesta la partecipazione di un

dipendente/collaboratore o agente del Gruppo Econocom. Gli inviti che costituiscono viaggi o partecipazione a seminari devono sempre avere un chiaro contesto professionale.

5.3 Filantropia aziendale e sponsorizzazioni

5.3.1 Definizioni

“La filantropia aziendale” e la sponsorizzazione consistono nel fornire supporto (finanziario, in natura, di tipo materiale o con prestazioni di competenze) a un’organizzazione, a un soggetto o ad un evento.

La “sponsorizzazione” si differenzia dalla filantropia aziendale perché il supporto viene fornito in cambio di un beneficio diretto (ad esempio, installando pannelli pubblicitari con il nome dello sponsor posizionati in modo visibile dalle telecamere), che invece non avviene in un’iniziativa di filantropia aziendale.

5.3.2 Policy in materia di filantropia aziendale e di sponsorizzazioni

Il Gruppo Econocom è un attore chiave nel contesto sociale in cui opera. In questo scenario, il Gruppo può decidere di effettuare donazioni occasionali, ad esempio a favore di enti benefici con finalità educative, culturali o sociali. Alcune di queste iniziative possono rientrare nell’ambito legale e fiscale della filantropia aziendale. Tali attività testimoniano l’impegno delle entity del Gruppo nella vita civile e fanno parte della politica di Responsabilità Sociale d’Impresa (CSR).

In alcune circostanze, le entity del Gruppo possono anche sponsorizzare eventi o attività organizzate da terzi, ottenendo in cambio l’opportunità di dare visibilità al nome/brand dell’entity. Le iniziative di sponsorizzazione rientrano nella strategia del Gruppo in materia di marketing e promozione dell’immagine.

Il Gruppo ha implementato la policy *“102_Corporate philanthropy and sponsorship_v2”* (*Filantropia aziendale e sponsorizzazioni*) disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell’entity.

Il Gruppo richiede ai propri dipendenti/collaboratori e agenti di trasmettere ogni proposta di filantropia aziendale al Dipartimento di Responsabilità Sociale d’Impresa (CSR), che verificherà e garantirà che sia coerente con gli impegni sociali del Gruppo. Un membro del Comitato Esecutivo sarà quindi responsabile dell’approvazione finale, decidendo quindi se approvare o meno l’iniziativa filantropica.

Il Gruppo Econocom insiste affinché ogni dipendente/collaboratore e agente sia vigile riguardo alle iniziative di filantropia aziendale e stabilisce che nessuna iniziativa filantropica possa essere sostenuta da Econocom se offre un vantaggio personale a un rappresentante (persona fisica) del cliente. Solo le iniziative intraprese dall’azienda cliente a proprio nome possono essere sottoposte al Dipartimento CSR e a un membro del Comitato Esecutivo per la valutazione.

5.4 Pagamenti “incentivanti”

5.4.1 Definizione

Un cosiddetto “pagamento incentivante” (*facilitation payment*) è un pagamento non ufficiale, di modico valore, volto ad accelerare o agevolare lo svolgimento di un’attività che sarebbe dovuta. Pur distinguendosi dalla cosiddetta “tangente” per il fatto che non mira a ottenere un vantaggio indebito, bensì a velocizzare una procedura (ad esempio il versamento di una piccola commissione per abbreviare i tempi di convalida di un visto), rimane comunque una pratica illecita.

5.4.2 Policy riguardo ai pagamenti “incentivanti”

Sebbene i pagamenti incentivanti possano talvolta apparire necessari per portare a termine un’operazione o possano essere considerati parte di una prassi locale, restano comunque pratiche corruttive. Tali pagamenti ostacolano lo sviluppo economico e sociale del Paese in cui vengono effettuati. Inoltre, chi effettua un pagamento incentivante può incorrere in responsabilità civile e penale, arrecando allo stesso tempo un danno alla reputazione e di immagine del Gruppo Econocom.

Il Gruppo Econocom proibisce rigorosamente l’utilizzo di pagamenti incentivanti da parte dei propri dipendenti/collaboratori, agenti, partner commerciali o di terze parti che agiscano per suo conto, indipendentemente dalle motivazioni o dagli importi, anche qualora fossero consentiti dalla normativa locale.

5.5 Frode

5.5.1 Definizione

La “frode” consiste nel comportarsi in modo intenzionalmente ingannevole al fine di ottenere un vantaggio illegittimo o di eludere obblighi o regole, sia interni al Gruppo Econocom, sia imposti da un’organizzazione esterna.

La frode può concretizzarsi in:

- Un’azione o un’omissione;
- Una frode interna, commessa da un dipendente/collaboratore (ad esempio appropriazione indebita di fondi, uso improprio di carte aziendali, furto di dati, dichiarazioni false); oppure una frode esterna, commessa da terzi (ad esempio appropriazione indebita di fondi, furto di dati, dichiarazioni false).

La frode implica un comportamento intenzionale, e non un errore, e comporta il tentativo di occultare l’atto illecito.

Chiunque commetta un atto di frode ai danni del Gruppo Econocom può essere perseguito davanti alle competenti autorità giudiziarie. Lo stesso vale per qualsiasi dipendente/collaboratore o soggetto appartenente al Gruppo Econocom, o che agisca per suo conto, che commetta frodi a danno di partner o clienti

5.5.2 Policy in materia di frodi

Oltre a comportare responsabilità personale per chi le commette, tali condotte compromettono l'integrità del Gruppo Econocom e indeboliscono le sue relazioni commerciali.

Il Gruppo Econocom rifiuta qualsiasi operazione fraudolenta, indipendentemente dal contesto, dalle consuetudini consolidate o dai benefici che potrebbero derivarne. Chiunque venga a conoscenza di un episodio di frode deve informare immediatamente il proprio responsabile o il Comitato Etico.

5.6 Conflitti di interesse e assunzione di amici o familiari

5.6.1 Conflitti di interesse

5.6.1.1 Definizione

Si configura un conflitto di interessi quando gli interessi personali di un dipendente/collaboratore o di un agente possono entrare in conflitto/interferire con quelli del Gruppo Econocom.

Si definisce conflitto di interessi qualsiasi situazione in cui gli interessi personali di un dipendente/collaboratore o agente possano influenzare, anche solo potenzialmente, l'esercizio indipendente, imparziale e obiettivo delle proprie funzioni, entrando così in contrasto/interferire con gli interessi del Gruppo Econocom. Un dipendente/collaboratore che si trovi in una situazione di conflitto di interessi può vedere compromessa la propria obiettività, imparzialità e persino le proprie decisioni, trovandosi così indebolito nello svolgimento dei propri doveri professionali.

Gli interessi personali possono riguardare la sfera emotiva, familiare, finanziaria, associativa, culturale, sportiva, politica, benefica, religiosa, sindacale o filosofica.

Esistono diverse tipologie di conflitto di interessi:

- **Conflitto di interessi reale/accertato:** il dipendente/collaboratore o agente ha un interesse privato/personale che può influenzare i propri doveri professionali.
- **Conflitto di interessi apparente:** il dipendente/collaboratore o agente sembra trovarsi in una situazione in cui interessi privati/personali potrebbero influenzare i propri doveri professionali, salvo verificare l'ipotesi con una indagine.
- **Conflitto di interessi potenziale:** non esiste ancora un conflitto reale/accertato perché non vi è un legame diretto tra gli interessi privati/personali del dipendente/collaboratore o agente e la sua posizione, ma un cambiamento di ruolo/funzioni potrebbe originare una situazione di conflitto di interessi.

5.6.1.2 Situazioni di rischio

I conflitti di interesse possono assumere così tante forme che è impossibile redigere un elenco esaustivo. Le principali situazioni di rischio identificate sono le seguenti:

- 1) Ricoprire un mandato aziendale o accettare una nomina² per cariche politiche a livello locale o nazionale. In particolare:
 - a) posizione come direttore, dirigente o ruolo analogo in un'azienda esterna;
 - b) membro di un Consiglio di amministrazione di un'associazione professionale o di categoria.
- 2) Essere in grado di influenzare l'assunzione, la carriera o la remunerazione di un amico o familiare³, sia internamente che in un partner del Gruppo.
Le regole che regolano l'assunzione di amici e familiari sono stabilite nella policy "105.1_Employing friends or family members_v1" (Assunzione di amici o familiari) disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell'entity.
- 3) Avere un rapporto personale stretto con una persona associata a un fornitore, cliente, subappaltatore, concorrente, azienda target del Gruppo o potenziale acquirente di una entity del Gruppo che quest'ultimo sta considerando di vendere, in particolare quando la posizione detenuta consente alla persona di influenzare il rapporto.
- 4) Detenere un interesse finanziario diretto o indiretto con un fornitore, cliente, subappaltatore, concorrente, azienda target del Gruppo o potenziale acquirente di una entity del Gruppo che quest'ultimo sta considerando di vendere, in particolare quando la posizione detenuta consente alla persona di prendere la decisione di impegnare Econocom nei confronti di terzi o di influenzare tale decisione.
- 5) Accettare qualsiasi beneficio, omaggio o servizio, per sé stessi o per un amico stretto o parente, da un concorrente o partner commerciale del Gruppo (ad eccezione di regali di valore modesto e ospitalità⁴).

5.6.1.3 Policy sui conflitti di interesse

Econocom Group ha implementato una policy “105_Conflicts of interests_v2” (*Conflitti di interessi*) disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell'entity.

Il Gruppo Econocom richiede a tutti i suoi partner e dipendenti/collaboratori di dichiarare al Gruppo eventuali interessi esterni e di segnalare tempestivamente qualsiasi conflitto di interessi. Inoltre, i dirigenti e i direttori del Gruppo sono soggetti a un monitoraggio specifico.

² Il rischio di conflitto di interessi aumenta se, a seguito di questo mandato o nomina societaria, la persona interessata può essere tenuta a partecipare a processi decisionali che riguardano direttamente gli interessi del Gruppo nell'area/ambito in cui è stata nominata.

³ Con “familiare” si intende: il coniuge o partner del dipendente/collaboratore, genitori, fratelli/sorelle, figli e rispettivi coniugi, cognati/cognate, suoceri, nipoti e nipoti, zii e zie, nonni, nipoti, nonché qualsiasi altro parente stretto. Sono inclusi anche i rapporti di naturale sentimentale.

⁴ In conformità con la policy “105.1_Employing friends or family members_v1” (*Assunzione di amici o familiari*).

Qualsiasi situazione di conflitto di interessi non dichiarata, scoperta dal Gruppo, può essere soggetta a sanzioni interne e può portare il Gruppo a intraprendere azioni legali davanti ai tribunali competenti.

5.6.2 Categoria specifica di conflitto di interessi: assunzione di amici o familiari

5.6.2.1 Definizione

I principi da osservare riguardo all'assunzione di amici e familiari si applicano al processo di selezione di una persona che ha un rapporto stretto con un dipendente/collaboratore del Gruppo Econocom, ma anche quando due dipendenti/collaboratori del Gruppo Econocom sono amici o familiari, ad esempio nel caso di un rapporto gerarchico tra soggetti che hanno un rapporto stretto.

Un “**rapporto stretto**” o “**amico o familiare**” comprende: il coniuge o partner del dipendente/collaboratore, genitori, fratelli/sorelle, figli e rispettivi coniugi, cognati/cognate, suoceri, nipoti e nipoti, zii e zie, nonni, nipoti, nonché qualsiasi altro parente stretto. Sono inclusi anche i rapporti di naturale sentimentale e gli amici stretti.

5.6.2.2 Policy sull'assunzione di amici o familiari

Il Gruppo Econocom ha implementato una policy “*105.1_Employing friends or family members_v1*” (*Assunzione di amici o familiari*) disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell'entity.

I dipendenti/collaboratori del Gruppo Econocom possono proporre amici o familiari per un impiego nel Gruppo Econocom. Tuttavia, per rispettare i principi di equità e pari opportunità nell'impiego e nella gestione della carriera, il Gruppo ha definito i principi chiave da osservare riguardo all'assunzione di amici o familiari stretti. Questi principi incoraggiano una maggiore trasparenza e mirano a limitare i conflitti di interesse reali o potenziali derivanti da questa situazione.

Il Dipartimento Risorse Umane è responsabile dell'implementazione di tutte le misure per garantire il rispetto dei principi stabiliti nella policy sopra indicata.

5.7 Valutazione dell'integrità delle terze parti

Come parte del loro approccio etico, le entity del Gruppo Econocom valutano l'integrità delle loro terze parti (clienti, fornitori, intermediari, ecc.), in conformità con la policy “*107_Third Party Probitiy Assessment_v1*” disponibile su Econocom OneLink o con le policy/procedure implementate localmente dall'entity.

Lo scopo dei controlli è identificare e verificare i potenziali rischi etici associati a terzi con cui le entity del Gruppo Econocom mantengono rapporti commerciali o prevedono di collaborare.

Gli obiettivi di questo approccio sono i seguenti:

- Valutazione del rischio di corruzione e traffico di influenze a cui le entity del Gruppo Econocom sono esposte instaurando o mantenendo una relazione con terzi parti.
- Al termine della valutazione, essere in grado di decidere:
 - o Approvare/validare l'inizio della relazione commerciale – se necessario, mettendo sotto sorveglianza la terza parte;
 - o Terminare il rapporto o non impegnarsi.
- Se la valutazione identifica fattori di rischio, il livello di vigilanza può essere adattato, dove opportuno, implementando ulteriori misure preventive o di controllo o inviando questionari appropriati (domande aggiuntive a seconda del contesto). Queste misure possono comportare l'introduzione di una clausola anticorruzione rafforzata nei contratti con la terza parte, richiedendo al terzo di verificare l'integrità dei suoi subappaltatori nell'ambito del contratto, e la necessità che la terza parte includa una clausola anticorruzione nei contratti stipulati con ciascuno dei propri agenti, fornitori, subappaltatori o partner nell'ambito del contratto, ecc.

L'approccio si basa sul rischio. Pertanto:

- I controlli si concentrano sulle categorie di terzi identificati come a rischio, in particolare per quanto riguarda la mappatura dei rischi di corruzione e traffico di influenze;
- Più alto è il rischio identificato, più saranno necessari controlli approfonditi.

5.8 Controlli anticorruzione nell'ambito di fusioni e acquisizioni

5.8.1 Definizioni

Le “fusioni” (*mergers*) e le “acquisizioni” (*acquisitions*) sono operazioni complesse che possono comportare rischi finanziari, legali, reputazionali e operativi significativi.

Acquisizione: operazione tramite la quale una società entra a far parte del Gruppo Econocom a seguito dell'acquisto della maggioranza dei diritti di voto o del controllo di fatto sulla società target.

Fusione o incorporazione: operazione mediante la quale una società trasferisce integralmente il proprio patrimonio – attivo e passivo – a una società preesistente o a una nuova società costituita nell'ambito dell'operazione stessa.

5.8.2 Politica in materia di fusioni e acquisizioni (M&A)

Il Gruppo Econocom ha implementato una policy “*108_Anti-corruption check as part of mergers and acquisitions_v1*” disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell'entity.

Questa procedura copre i controlli anticorruzione effettuati dal Gruppo Econocom prima di queste operazioni al fine di:

- affinare la propria conoscenza della società target e valutare l'operazione nel modo più accurato possibile;
- valutare i rischi coinvolti prima della conclusione dell'operazione.

Vengono inoltre discusse le azioni relative all'integrazione delle società target nel sistema anticorruzione del Gruppo.

I risultati di questi controlli anticorruzione costituiscono parte integrante della due diligence e del processo decisionale.

6. Lotta contro il riciclaggio di denaro

6.1 Definizione

Il “riciclaggio di denaro” consiste nel compiere operazioni volte a nascondere l'origine del denaro o di beni provenienti da attività illecite, reinserendoli nel circuito economico e finanziario legittimo. Il termine deriva dall'espressione “denaro sporco”, utilizzata per indicare fondi ottenuti illegalmente, che vengono poi “ripuliti” attraverso operazioni lecite.

Le autorità nazionali e internazionali collaborano attivamente per prevenire e contrastare il riciclaggio di denaro su scala globale, istituendo organismi e strumenti di vigilanza dedicati.

6.2 Politica del Gruppo

Il Gruppo Econocom vieta e condanna tutte le forme di riciclaggio di denaro e si impegna a segnalare e perseguire qualsiasi comportamento illecito di cui venga a conoscenza.

7. Riservatezza e protezione dei dati

7.1 Contesto

Svolgere attività commerciali comporta lo scambio di informazioni e dati, alcuno delle quali possono essere rilevanti o strategici, sia per gli interessi del Gruppo Econocom sia per quelli dei suoi clienti, partner, fornitori e intermediari. Il Gruppo Econocom presta la massima attenzione al trattamento di tali informazioni, siano esse orali, scritte o digitali.

7.2 Politica del Gruppo

Il Gruppo Econocom adotta e mantiene misure tecniche e organizzative avanzate per garantire la riservatezza, la sicurezza e l'integrità dei dati trattati. Tutti i dipendenti/collaboratori ricevono formazione periodica in materia di protezione dei dati personali, e il Gruppo implementa misure operative e tecniche conformi al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Il Gruppo Econocom si attende che i soggetti con cui si relaziona rispettino gli stessi elevati standard di riservatezza e protezione delle informazioni e dei dati. Tale obbligo di riservatezza è parte integrante di ogni rapporto commerciale che viene instaurato con il Gruppo Econocom.

8. Integrità dei mercati finanziari

8.1 Definizioni

L’“abuso di informazioni privilegiate” (*insider dealing/trading*) si verifica quando una persona in possesso di informazioni privilegiate le utilizza consapevolmente effettuando, direttamente o indirettamente, una o più operazioni su strumenti finanziari per conto proprio o per conto di terzi, oppure annullando o modificando uno o più ordini relativi all’emittente o agli strumenti finanziari cui tali informazioni si riferiscono.

La “manipolazione del mercato” (*price manipulation*) si configura quando viene posta in essere un’operazione, viene impartito un ordine o viene adottato un comportamento idoneo a fornire, o che possa ragionevolmente fornire, segnali falsi o fuorvianti in merito all’offerta, alla domanda o al prezzo di uno strumento finanziario, oppure che consente di fissare il prezzo di tale strumento a un livello anomalo o artificiale.

8.2 Politica del Gruppo

Il Gruppo Econocom è quotato alla Borsa di Bruxelles (Euronext), una posizione che comporta il rispetto di molti obblighi e doveri nel trattare le informazioni finanziarie del Gruppo Econocom oltre che nel loro utilizzo.

Il Gruppo ha implementato una policy “*103_Financial market integrity_v1*” disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell’entity.

Il Gruppo Econocom condanna con fermezza ogni forma di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, e si riserva di intraprendere le azioni legali necessarie nei confronti degli autori di tali condotte, qualora ne venga a conoscenza o ne sia parte lesa.

I dipendenti/collaboratori del Gruppo che, in via permanente (“*insider permanenti*”⁵) o occasionale (“*insider occasionali*”⁶), possiedono informazioni privilegiate sono soggetti a specifiche misure di controllo e vengono informati dei periodi in cui è loro vietato effettuare operazioni su strumenti finanziari collegati al Gruppo.

Ciascuna persona coinvolta ha l’obbligo di verificare se si trovi in una situazione di accesso a informazioni privilegiate che comporti il divieto di compiere operazioni su strumenti finanziari del Gruppo. Il Gruppo ha adottato una procedura interna dedicata alla gestione di tali situazioni.

⁵ **Insider permanenti:** persone che, data la natura dei loro compiti o posizione, hanno accesso permanente a tutte le informazioni privilegiate riguardanti il Gruppo Econocom (ad esempio membri del Consiglio di Amministrazione, membri del Comitato Direttivo, CFO del Gruppo, ecc.).

⁶ **Insider occasionali:** qualsiasi persona, diversa dagli insider permanenti, che abbia accesso occasionale a informazioni privilegiate riguardanti il Gruppo Econocom e che lavori per il Gruppo sotto contratto di lavoro o svolga comunque compiti che gli diano accesso a informazioni interne, come consulenti, commercialisti o agenzie di rating creditizio (indipendentemente dal fatto che siano vincolate da un obbligo di riservatezza).

Questo obbligo si estende anche ai dipendenti/collaboratori che vengano a conoscenza di informazioni privilegiate relative ai clienti o ai fornitori del Gruppo.

9. Lotta contro la discriminazione

Il Gruppo Econocom promuove un ambiente di lavoro rispettoso, equo e orientato alla valorizzazione dei talenti, offrendo a tutti pari opportunità di crescita e successo. Questo impegno si concretizza attraverso le politiche di Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) e di gestione delle risorse umane, che rappresentano strumenti operativi fondamentali per garantire condizioni di lavoro inclusive e corrette.

Il Gruppo Econocom non tollera alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su razza, genere, età, stato di salute, religione, orientamento sessuale, opinioni politiche, appartenenza sindacale o qualsiasi altra condizione tutelata dalla normativa vigente.

In ogni attività e in ogni relazione professionale, il Gruppo Econocom opera nel pieno rispetto di tali principi di parità di trattamento e non discriminazione.

Chiunque – dipendente/collaboratore, agente, cliente, fornitore o partner – ritenga che tali impegni non siano stati rispettati, può segnalare la situazione attraverso la piattaforma Whistleblowing disponibile sul sito del Gruppo (vedi sezione dedicata), oppure rivolgersi direttamente al Comitato Etico del Gruppo.

10. Rispetto dell'ambiente

Il digitale ha un impatto considerevole sull'ambiente. Infatti, l'impronta ambientale del digitale è *in crescendo* e rappresenta una vera sfida per il Gruppo Econocom, che presta notevole attenzione a mantenere il controllo sulle ripercussioni delle proprie attività.

Il Gruppo Econocom persegue da diversi anni una politica ambientale rigorosa basata sull'ottimizzazione energetica dei propri edifici e delle proprie infrastrutture, controllando i consumi e sul trattamento e riutilizzo delle apparecchiature aziendali.

In particolare, il Gruppo ha implementato varie best practice nell'ambito della responsabilità digitale, che hanno permesso di controllare meglio l'impronta di carbonio associata alle sue attività e di ottenere una riduzione considerevole delle sue emissioni di CO₂. A mero titolo esemplificativo, nel 2018 il consumo energetico legato alle apparecchiature infrastrutturali è diminuito del 40% in seguito alla chiusura di un *data center*.

Inoltre, il Gruppo Econocom ha scelto di favorire il riutilizzo di tutti i suoi prodotti per limitare l'impatto ambientale dello smaltimento e della distruzione. Questo approccio privilegia il ricorso all'economia sociale e solidale e promuove il riciclo dei materiali interessati in conformità con le normative. Nell'ambito della sua politica di sviluppo sostenibile, Econocom si rivolge ad ATF Gaia, impresa sociale e filiale del Gruppo ATF e ad Ateliers Sans Frontières, membro del

Gruppo ARES, a migliorare il riutilizzo e la rigenerazione delle sue apparecchiature elettriche ed elettroniche (usate (RAEE).

11. Lotta contro le molestie (mobbing e molestie sessuali)

Il Gruppo Econocom vieta qualsiasi comportamento, commento, atto, gesto o comunicazione scritta che possa ledere la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psicologica di qualsiasi persona, sia essa dipendente/collaboratore del Gruppo o meno, compromettendone l'equilibrio personale o professionale.

Il Gruppo Econocom ribadisce il proprio impegno a intraprendere azioni nei confronti di chiunque si renda responsabile di tali condotte, qualora ne venga a conoscenza.

Qualsiasi dipendente, agente, cliente, fornitore o partner del Gruppo Econocom, che si consideri vittima di tale situazione può:

- Il proprio responsabile diretto o indiretto.
- Quando opportuno, il proprio referente HR, il Dipartimento Legale che si occupa della Compliance o il Responsabile della Compliance di Gruppo.
- Quando opportuno, il Comitato Etico di Gruppo (tramite ethical.committee@econocom.com).
- Segnalare tramite la piattaforma Whistleblowing accessibile sul sito web del Gruppo (vedi la sezione “Whistleblowing System”) e disponibile tramite il seguente link: <https://report.whistleb.com/it/econocom>.

12. Utilizzo delle risorse del Gruppo

Il Gruppo Econocom mette a disposizione dei dipendenti/collaboratori le apparecchiature informatiche e telefoniche necessarie allo svolgimento delle attività professionali. È consentito un uso personale strettamente limitato, proporzionato e giustificato di tali strumenti.

Tali risorse devono essere utilizzate nel rispetto del quadro normativo vigente e dei valori del Gruppo. È pertanto vietato qualsiasi utilizzo finalizzato a consultare, inviare o archiviare contenuti pornografici, offensivi, discriminatori o di natura criminale, nonché qualunque forma di apologia riferita a tali categorie. Sono inoltre proibiti l'uso per attività di gioco e, più in generale, tutti gli utilizzi che possano arrecare danno a terzi o sfruttare situazioni potenzialmente lesive.

13. Sistema Whistleblowing del Gruppo Econocom

Il Gruppo ha implementato una procedura “*104_Ethical Whistleblowing System_v1*” (*Procedura Whistleblowing*) disponibile su Econocom OneLink e sulla intranet aziendale dell’entity, e una procedura “*104.1_Internal investigation_v1*”.

Il sistema Whistleblowing del Gruppo Econocom è ispirato alla normativa europea e nazionale vigente in materia, in particolare la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione; la Legge francese n. 2016-1691 del 9 dicembre 2016, nota come “Legge Sapin II”, sulla trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione della vita economica, modificata dalla Legge n. 2022-401 del 21 marzo 2022 e dal Decreto n. 2022-1284 del 3 ottobre 2022; la Legge francese n. 2017-399 del 27 marzo 2017 sul dovere di diligenza delle società capo gruppo e delle società committenti. Per quanto attiene al contesto italiano, il riferimento normativo è il D. Lgs. n. 24/2023 di recepimento della Direttiva europea.

Il sistema interno Whistleblowing del Gruppo Econocom è a disposizione di tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato sia determinato; di tutte le persone che operano in nome e/o per conto del Gruppo, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione ricoperta (dirigenti, agenti, collaboratori, ecc.) e tutti gli stakeholder esterni (fornitori di servizi, partner, fornitori, subappaltatori, ecc.).

Le segnalazioni possono essere trasmesse al Comitato Etico tramite la piattaforma esterna sicura predisposta dal Gruppo Econocom, disponibile al link <https://report.whistleb.com/it/econocom>. La piattaforma è gestita da un fornitore specializzato nella gestione delle segnalazioni Whistleblowing ed è soggetto a rigorosi obblighi di riservatezza e sicurezza. È possibile effettuare una segnalazione anche oralmente, secondo quanto previsto dalla procedura locale e interna.

Le denunce possono essere inviate anche alle seguenti figure di riferimento, salvo che la segnalazione riguardi la loro stessa condotta:

- il diretto o indiretto responsabile del segnalante;
- la persona di riferimento HR, se appropriato;
- il Dipartimento Legal & Compliance dell’entity;
- il Responsabile della Compliance del Gruppo;
- il Legal Director di Gruppo;
- il Comitato Etico del Gruppo.

Il sistema Whistleblowing si basa sul principio della responsabilità condivisa e mira a rafforzare la vigilanza di tutti rispetto ai rischi. L’utilizzo del sistema è facoltativo.

La protezione legale prevista per i whistleblower si applica anche nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, a condizione che il segnalante soddisfi i requisiti di idoneità previsti dalla procedura interna del Gruppo Econocom, la procedura “*104_Ethical Whistleblowing System_v1*” (*Procedura Whistleblowing*).

Tuttavia, l’uso improprio del sistema o le segnalazioni effettuate in malafede possono comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari e azioni legali nei confronti del segnalante.

14. Sanzioni per violazioni del Codice di Condotta

In caso di violazione di questo Codice di Condotta da parte dei dipendenti/collaboratori, verranno applicate sanzioni disciplinari (avvertimento, rimprovero, licenziamento, ecc.), come definite dalla normativa vigente e dalle regole interne dell'entity del Gruppo Econocom. Inoltre, Il Gruppo Econocom sanzionerà qualsiasi agente che violi il presente Codice di Condotta, restando impregiudicato il diritto di intraprendere eventuali azioni legali nei confronti dei responsabili davanti alle competenti autorità giudiziarie.

In caso di violazione dei principi di questo Codice di Condotta da parte di partner, clienti, fornitori, intermediari del Gruppo Econocom, il rapporto commerciale sarà sospeso come misura precauzionale e poi sottoposto alla valutazione del Comitato Etico di Gruppo, il quale deciderà se mantenere o cessare detto rapporto, restando impregiudicato il diritto di intraprendere azioni legali contro i responsabili di tali violazioni davanti alle competenti autorità giudiziarie.

Qualsiasi violazione deve essere segnalata al Comitato Etico del Gruppo. Dopo l'indagine del Comitato Etico stesso, la Direzione del Gruppo applicherà il proprio potere di valutazione al fine di infliggere la sanzione ritenuta più adatta in funzione della gravità dell'inadempimento.

Resta inteso che il Gruppo Econocom non tollera alcuna violazione del presente Codice di Condotta aziendale.