



# Jacobs

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

CODICE ETICO

Document Title: Codice Etico All.10 Manuale di Organizzazione Gestione Controllo di Jacobs Italia S.p.A.

Document No.:

Revision: 0

Date: 12 luglio 2024

Author: Consiglio di Amministrazione

File Name: Codice Etico

Jacobs Italia, S.p.A.

Via Alessandro Volta n. 16

Cologno Monzese (MI)

Milan

Italy

T +39 02 250 981

F +39 02 250 98506

www.jacobs.com

© Copyright 2024 Jacobs Italia, S.p.A. The concepts and information contained in this document are the property of Jacobs. Use or copying of this document in whole or in part without the written permission of Jacobs constitutes an infringement of copyright.

Limitation: This document has been prepared on behalf of, and for the exclusive use of Jacobs' client, and is subject to, and issued in accordance with, the provisions of the contract between Jacobs and the client. Jacobs accepts no liability or responsibility whatsoever for, or in respect of, any use of, or reliance upon, this document by any third party.

### Cronologia delle Revisioni

Revisione	Data	Motivo della Revisione	Redatto da	Approvato da
0	12 Luglio 2024	Emissione e Approvazione	CDA	CDA

L'OdV riesamina periodicamente il Codice Etico per intervenute modifiche legislative o societarie e propone modifiche e/o integrazioni.

Il CdA esamina le proposte dell'OdV e delibera di conseguenza, rendendo immediatamente operative, le modifiche approvate<sup>1</sup>.

In ogni caso le modifiche ai contenuti del presente documento devono essere approvate dal CDA.

---

<sup>1</sup> Rinvio al § 3.6. Parte Generale *Approvazione, modifica, attuazione e integrazione del Modello*, p. 21

## Indice

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
1.1 <i>Obiettivi del Codice Etico</i> .....	5
1.2 <i>Ambito di applicazione</i> .....	6
1.3 <i>Reciprocità</i> .....	6
1.4 <i>Jacobs Italia S.p.A. e le società del Gruppo</i> .....	6
1.4 <i>Validità</i> .....	6
1.5 <i>Norme, documenti e Leggi di riferimento</i> .....	6
<b>2. NORME DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>8</b>
2.1 <i>Legalità e Valori</i> .....	8
2.2 <i>Criteri operativi generali</i> .....	9
<b>3. PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>10</b>
3.1 <i>Riservatezza</i> .....	10
3.2 <i>Lealtà</i> .....	10
3.3 <i>Conflitto d'interessi</i> .....	11
3.4 <i>Pagamenti impropri</i> .....	11
3.5 <i>Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro</i> .....	12
3.5.1 <i>Inclusione e Molestie nei luoghi di lavoro</i> .....	14
3.6 <i>Ambiente</i> .....	15
3.7 <i>Tenuta di Informativa Contabile e Gestionale</i> .....	16
3.7.1 <i>Registrazioni Contabili</i> .....	16
3.7.2 <i>Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale</i> .....	16
3.7.3 <i>Antiriciclaggio</i> .....	17
3.8 <i>Ripudio di ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico</i> .....	17
3.9 <i>Uso dei sistemi informatici</i> .....	17
3.10 <i>Contrasto alla criminalità organizzata</i> .....	18
3.11 <i>Corruzione</i> .....	18
<b>4. RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER .....</b>	<b>18</b>
4.1 <i>Soci ed azionisti</i> .....	18
4.2 <i>Le risorse umane</i> .....	19
4.3 <i>Clienti</i> .....	20
4.4 <i>I fornitori</i> .....	20
4.5 <i>La Pubblica Amministrazione</i> .....	22
4.6 <i>Le organizzazioni politiche e sindacali</i> .....	23

4.7	<i>La società di revisione ed il Collegio Sindacale</i> .....	23
4.8	<i>Aspetti mediatici</i> .....	23
4.9	<i>La concorrenza</i> .....	23
4.10	<i>L'Autorità Giudiziaria</i> .....	24
<b>5.</b>	<b>PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO</b> .....	<b>24</b>
5.1	<i>Diffusione e comprensione</i> .....	24
5.2	<i>Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni</i> .....	25
5.3	<i>Aggiornamento</i> .....	26
5.4	<i>Sistema Disciplinare</i> .....	26
5.5	<i>Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie</i> .....	26
	<b>APPENDICE 1 PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT</b> .....	<b>26</b>

## 1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico integra e recepisce i valori del [Codice di Condotta del Gruppo Jacobs](#)<sup>2</sup> già patrimonio della cultura aziendale; valori che forniscono gli *standard* e il supporto per superare con successo i problemi, prendere le giuste decisioni e condurre l'attività con l'integrità che riflette il patrimonio e la reputazione etica dell'organizzazione.

I valori espressi nel presente Codice Etico si inseriscono nel programma Ethics & Compliance (Etica e Conformità<sup>3</sup>).

### *Protezioni contro gli informatori*<sup>4</sup>

La [Jacobs Integrity Hotline](#) è a disposizione dei dipendenti e di altri soggetti che desiderano segnalare casi di non conformità o sospette violazioni della legge o per chiedere assistenza su situazioni specifiche riguardanti le politiche aziendali. L'Integrity Hotline è disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima all'indirizzo <http://integrity.jacobs.com> o al numero di telefono +1.844.543.8351.

Jacobs proibisce severamente qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di individui che effettuano una segnalazione in buona fede per sincera preoccupazione.

Le segnalazioni sono gestite dal Comitato Etico istituito dal Consiglio di amministrazione. Le segnalazioni locali saranno gestite in modo coerente con la procedura di protezione degli informatori a livello locale<sup>5</sup>.

### 1.1 Obiettivi del Codice Etico

Il presente Codice Etico è un'Appendice al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231/01, di cui rappresenta la Politica per la Responsabilità amministrativa.

La nostra società adotta il presente Codice Etico, soprattutto **come carta dei diritti e dei doveri morali**, in un'ottica di responsabilità sociale, cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i membri dell'Organizzazione stessa (manager, dipendenti, consulenti, partner, fornitori) nei rapporti sia interni sia esterni e per la realizzazione della Missione del Gruppo.

Il presente Codice Etico, quindi, è da considerarsi principalmente uno strumento utile a preservare il valore e l'integrità dell'azienda nel tempo. È un insieme di principi positivi e di regole di comportamento che la nostra Organizzazione ha scelto volontariamente di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi propositi verso i propri stakeholders.

Il Codice Etico non descrive soltanto ciò che i membri dell'Organizzazione possono o non possono fare, ma si propone anche di individuare le risorse utili ad affrontare particolari situazioni nell'ambito lavorativo.

Conoscere a fondo il Codice etico è quindi un dovere, così come è un dovere applicarlo. La reputazione e il successo dell'azienda sono il frutto dell'attenzione di tutti e di ciascuno, insieme.

---

<sup>2</sup>JJ-CE-PL-9000-JJ-H-0-1-Code-of-Conduct

<sup>3</sup> Consultate il nostro programma Ethics & Compliance (Etica e Conformità) su JacobsConnect per maggiori informazioni: Company/Ethics & Integrity (Azienda/Etica e integrità)

<sup>4</sup> JJ-CE-PL-9000-JJ-H-01, Rev. 1, Effective January 24, 2022.

<sup>5</sup> Procedura whistleblowing e connesse Procedura di segnalazione Parità di genere e Procedura gestione molestie e violenze

## **1.2 Ambito di applicazione**

Le disposizioni contenute nel Codice Etico, così come le disposizioni dell'intero Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (SGRA), si applicano a tutti i dipendenti, senza alcuna eccezione, a tutti coloro che direttamente o indirettamente instaurano rapporti con la nostra Organizzazione, stabilmente o anche solo temporaneamente, agli amministratori, collaboratori, consulenti, agenti, procuratori, fornitori e a chiunque operi in nome e per conto della nostra Organizzazione.

Ciascun dipendente, a prescindere dalla posizione o dallo status, è responsabile delle proprie azioni nel rispetto del presente Codice Etico, delle politiche del Gruppo e delle normative nazionali e internazionali vigenti.

Il presente Codice è portato a conoscenza di ogni componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché a tutti coloro che sono ivi citati e che, in generale, collaborano con la nostra Organizzazione.

Il Codice Etico è suscettibile di modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni all'Organizzazione.

## **1.3 Reciprocità**

Nei rapporti e nelle relazioni esterne, la nostra Organizzazione richiede che i soggetti terzi agiscano nei suoi confronti con un'analogia condotta etica.

È fatto divieto a qualunque dipendente, a prescindere dalla posizione o dallo status, di valersi della collaborazione di terzi per svolgere azioni che, in qualità di dipendente, avrebbe la proibizione di espletare direttamente.

## **1.4 Jacobs Italia S.p.A. e le società del Gruppo**

La nostra Organizzazione pretende che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico siano rispettate anche, e soprattutto, dalle società del Gruppo Jacobs che collaborano direttamente con Jacobs Italia S.p.A..

Per dare supporto e vigilare sull'attuazione di quanto sopra, Jacobs Italia S.p.A. organizza campagne di Informazione/Formazione.

## **1.5 Validità**

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di adozione della relativa delibera del Consiglio di Amministrazione di Jacobs Italia S.p.A. ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione che possa emergere.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Consiglio d'Amministrazione.

## **1.6 Norme, documenti e Leggi di riferimento**

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;

- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Dlgs n. 231/07 e successive modifiche e/ integrazioni;
- Statuto e Regolamenti interni;
- Linee Guida Confindustria 2021;
- Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001<sup>6</sup>;
- Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro ISO 45001<sup>7</sup>;
- Sistema di Gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022<sup>8</sup>;
- [Codice di Condotta di Gruppo](#)<sup>9</sup>
- Politica di Gruppo Diritti umani

Rispettiamo i diritti umani e la dignità delle persone nelle nostre operazioni, nella catena di fornitura e nelle comunità in cui operiamo. Il nostro approccio è guidato da principi internazionali tra cui i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Consulta la nostra [politica sui diritti umani](#) e [la dichiarazione sulla legge sulla schiavitù moderna](#) per saperne di più.

- [Politica di Gruppo BeyondExcellence](#)  
è l'approccio di Jacobs alla qualità e all'impegno per un'esecuzione impeccabile. Con una serie di processi fondamentali in atto, ci fornisce un quadro per fornire valore a ogni progetto, indipendentemente da dove lavoriamo nel mondo.
- Politica di Gruppo [BeyondZero®](#)  
è il nostro approccio alla salute, alla sicurezza e all'incolumità delle nostre persone, alla protezione dell'ambiente e alla resilienza di Jacobs. [BeyondZero](#) è il fondamento della Culture of Caring della nostra azienda e una parte fondamentale dei nostri valori e di chi siamo in Jacobs.
- Politica di Gruppo [PlanBeyond SM 2.0](#)  
la nostra rinnovata strategia aziendale sostenibile.
- Politica di Gruppo [Beyond If](#)  
il nostro programma per instillare e sostenere la nostra cultura dell'innovazione. Cerchiamo di ispirare idee innovative, praticare la disciplina dell'innovazione e promuovere i risultati dell'innovazione. Non ci limitiamo a chiedere 'E se?' o "How Might We?", agiamo per trasformare le idee in realtà e creare valore attraverso l'innovazione.
- Politica di Gruppo [TogheterBeyond](#)  
Mettiamo le persone al centro della nostra attività.

---

<sup>6</sup> IB-QL-PL-0001-IT-G-01-IT | 11

<sup>7</sup> Manuale ISO 45001 2018

<sup>8</sup> Manuale sulla parità di genere MPG 125

<sup>9</sup> JJ-CE-PL-9000-JJ-H-0

- Uguaglianza
- Politica sui diritti umani
- Dichiarazione sulla legge sulla schiavitù moderna
- Nessuna politica di molestie, discriminazione, bullismo e violenza

## 2. NORME DI COMPORTAMENTO

### 2.1 Legalità e Valori

La nostra Organizzazione adotta i Valori presentati nel presente Codice Etico, esplicitati in una serie di Procedure ed Istruzioni aziendali improntate alle *Good Management Practices*. Questi valori vengono richiamati spesso nelle comunicazioni ed attività aziendali per ribadire un riferimento che deve essere comune e condiviso nell'organizzazione. La coerenza con questi valori deve guidare i comportamenti messi in atto nell'attività giornaliera dell'azienda.

**LEGALITÀ:** è la "chiave di volta" su cui si regge l'intera Organizzazione. Il rispetto delle leggi è irrinunciabile non solo in Italia ma anche negli altri Paesi in cui l'Organizzazione potrebbe trovarsi ad operare. Non è quindi giustificata in nessun caso una violazione di questo principio, neanche se in nome degli interessi o a vantaggio dell'Organizzazione. Poiché i contenuti delle legislazioni nazionali possono differire tra loro, la nostra Organizzazione intende comunque riconoscere alcuni principi etici fondamentali, condivisi a livello internazionale.

In particolare, riconosce e si impegna a rispettare i dieci principi della *Global Compact*, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione<sup>10</sup>. Rifiuta, inoltre, il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

**RISPETTO:** è un tema molto ampio e molto sentito, perché tocca l'individuo, sia nella sua sfera personale e privata sia nella sua sfera professionale, e anche, più in generale, l'atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impegni presi con i propri interlocutori. In termini di relazioni all'interno dell'azienda, il rispetto significa in primo luogo la protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua valorizzazione in quanto risorsa chiave di competitività e di successo. Verso l'esterno, significa invece mantenere rapporti professionali con clienti e fornitori, ma anche ascoltare gli altri stakeholder - quali le Istituzioni territoriali, per esempio, o i media - come interlocutori da considerare, informare e coinvolgere. Significa infine operare in modo compatibile con l'ambiente circostante, nell'interesse di tutti.

---

<sup>10</sup> Il Global Compact è un'iniziativa internazionale in supporto di dieci principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro e all'ambiente, alla lotta contro la corruzione, che ha unito imprese, agenzie delle Nazioni Unite, organizzazioni sindacali e della società civile. Sono principi condivisi universalmente in quanto derivati da: La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; la Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo; la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. I dieci principi UN Global Compact sono riportati integralmente in Appendice al presente Codice.



**IMPARZIALITA'**: evitare ogni discriminazione in base ad età, sesso, stato di salute, razza, opinioni politiche, credenze religiose o altro. Ciò si applica ad ogni aspetto delle decisioni dell'Organizzazione, incluso l'impiego delle proprie Risorse Umane nelle procedure di assunzione, sviluppo, promozione, training, retribuzione.

**FLESSIBILITA'**: è la capacità di affrontare i problemi senza essere condizionato né da schemi di riferimento né da chiusure preconcepite, riuscendo ad integrare tutte le informazioni a disposizione nella ricerca della soluzione migliore.

**ESPERIENZA/COMPETENZA**: rappresentare un punto di riferimento in termini di esperienza/competenza e modalità relazionali per i clienti, i partner e i colleghi.

**IMPEGNO PRO-ATTIVO**: capacità di procedere in maniera autonoma anche in caso di direttive poco chiare e dettagliate nell'ambito delle deleghe ricevute e nei limiti dei principi dettati dal presente Codice Etico e dalla legislazione nazionale ed internazionale. Cogliere e sviluppare opportunità presenti nel contesto di riferimento per anticipare le risposte piuttosto che reagire a posteriori.

**VITALITA'**: capacità di garantire impegno in modo costante e continuativo anche in situazioni nuove/inusuali o difficili.

**INTEGRITA' E TRASPARENZA**: rappresentare un esempio di forte orientamento all'integrità, diffondendo onestà ed etica con azioni e comportamenti coerenti a tutte le persone dell'azienda. In particolare, la trasparenza nell'agire, nel comunicare e nell'informare è un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli stakeholders interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno. La comunicazione, in particolare, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.

## 2.2 Criteri operativi generali

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del proprio operato, la nostra Organizzazione opera secondo i seguenti criteri:

- una chiara e formalizzata **assegnazione di poteri e responsabilità**, coerente con le mansioni attribuite;
- la **separazione delle funzioni**, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione (qualora il controllo venga effettuato ad un unico soggetto). Tale principio dovrà comunque consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- la **definizione di regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la **disposizione di documentazione normativa** per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure;
- la **tracciabilità delle operazioni** (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo), volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua.

### 3. PRINCIPI GENERALI

#### 3.1 Riservatezza

Tutte le informazioni in possesso dell'Organizzazione, fatti salvi gli adempimenti di Legge, non possono essere usate per scopi diversi da quelli istituzionali. Particolare attenzione va riservata, ai dati ed alle informazioni personali di dipendenti, clienti e collaboratori (Codice della Privacy). L'utilizzo delle informazioni societarie aventi rilevanza esterna può essere effettuato solo dalle figure espressamente autorizzate.

Le politiche e le procedure societarie di sicurezza includono ulteriori requisiti per salvaguardare le informazioni ed i sistemi informatici. I dipendenti devono conoscere tali requisiti ed attenervisi.

#### 3.2 Lealtà

A tutti i dipendenti la nostra Organizzazione richiede un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali; la collaborazione di tutti è infatti fondamentale per il buon andamento dell'Organizzazione stessa.

Ciò significa in primo luogo perseguire con impegno, tempestività e diligenza gli obiettivi indicati dall'Organizzazione e dai responsabili diretti, lavorando nel rispetto delle procedure. Implica il rispetto del Codice etico e, per chi ha responsabilità di gestione di persone, l'impegno a farlo rispettare dai propri collaboratori e a fornire loro assistenza nell'applicazione.

Significa anche farsi carico dell'interesse aziendale in ogni circostanza lavorativa, ad esempio dell'adempimento degli obblighi contrattuali verso l'Organizzazione da parte di fornitori.

Il comportamento corretto e leale verso l'Organizzazione implica anche l'impegno a garantire l'integrità degli asset aziendali, che è richiesto a tutti i dipendenti e a tutti coloro che hanno accesso alle sue strutture:

- attuando comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare il loro utilizzo, documentando con precisione il loro impiego;
- evitando di utilizzarli impropriamente o in modo tale da essere causa di danno alle cose o alla salute delle persone o di riduzione di efficienza, oppure ancora in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- mettendo in atto le misure più opportune per prevenire furti, informando tempestivamente il proprio responsabile o la funzione preposta alla security o al controllo di eventuali lacune del sistema di sicurezza, di minacce o eventi potenzialmente dannosi per l'Organizzazione;
- non divulgando all'esterno informazioni che riguardano gli affari dell'Organizzazione. In particolare, significa non permettere che informazioni riservate (sia sull'Organizzazione, sia in possesso dell'Organizzazione) possano giungere a conoscenza di persone esterne all'azienda o diverse dal personale autorizzato al loro trattamento;
- attuando scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, per non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviando messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrendo a linguaggio di basso livello, non esprimendo commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e danno all'immagine aziendale;
- non navigando su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi o sostenenti il terrorismo a nessun livello e con nessuna modalità;

- in generale, non utilizzando le dotazioni informatiche per scopi illegali o che possano comunque alterarne la funzionalità rispetto agli utilizzi aziendali.

### **3.3 Conflitto d'interessi**

Per “conflitto di interessi” si intende la situazione in cui un membro dell'Organizzazione (a qualsiasi livello gerarchico), a causa di interessi o attività che possano generare un vantaggio immediato o differito per se stessi, i propri famigliari o conoscenti, agisce non in conformità con le prescrizioni etiche e/o viene condizionato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse dell'Organizzazione stessa.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (Direttore Generale, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.);
- curare gli acquisti, o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- approfittare personalmente - o tramite famigliari - di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti dell'Organizzazione;
- accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i famigliari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la nostra Organizzazione.

Tutti coloro, ad ogni livello, che hanno rapporti diretti o indiretti con la nostra Organizzazione devono evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse, in ogni caso è fatto obbligo a chiunque di informare l'Organizzazione circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale.

Un conflitto di interesse apparente avviene quando gli interessi o le attività personali di un dipendente potrebbero indurre altri a dubitare della sua obiettività o imparzialità. Tutti i conflitti di interesse reali o apparenti devono essere riportati al Direttore Generale, il quale riferirà poi all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Al di là poi delle varie tipologie di conflitto di interesse, resta fermo, che devono essere segnalati i casi di famigliari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti, concorrenti o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso sull'Organizzazione. Gli amministratori provvedono invece a segnalare l'aggiornamento delle loro cariche.

### **3.4 Pagamenti impropri**

Chiunque operi in nome e per conto della nostra Organizzazione ha il divieto di offrire, fare, ricevere o promettere pagamenti impropri ad alcuno, per nessuna ragione, in particolare a funzionari della Pubblica Amministrazione o a Clienti (o potenziali tali) del settore privato.

I pagamenti impropri non si limitano a pagamenti in denaro o valuta. I pagamenti impropri possono includere qualunque cosa abbia sufficiente valore (viaggi, regali, ecc.) e possa essere interpretata come un mezzo per influenzare la decisione della persona che agisce per conto del cliente o del fornitore. I pagamenti impropri violano la politica ed i valori dell'Organizzazione.

L'offerta di denaro al personale dell'Organizzazione o a dipendenti di Clienti, fornitori o terzi costituisce un illecito perseguibile legalmente. Il dipendente che vuole sapere se un pagamento o dono è improprio deve consultare

il proprio responsabile e/o l'Organismo di Vigilanza e Controllo fermo restando quanto chiarito nella relativa procedura<sup>11</sup>.

### **3.5 Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro**

La nostra Organizzazione si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri e ad essere un'organizzazione solidale e responsabile nei confronti dell'ambiente. Lo standard è quello di rispettare tutte le leggi e le regolamentazioni relative all'ambiente, alla sicurezza e alla salute. Nei siti aziendali è obbligatorio operare nel rispetto delle leggi ambientali, con i dovuti permessi, controlli e approvazioni.

La Società si impegna inoltre a creare un ambiente sicuro e sano per ogni dipendente. A sostegno di questa politica, ogni Soggetto che ne è Destinatario deve rispettare tutte le regole e procedure di sicurezza. È fatto obbligo a ciascun dipendente di comunicare tempestivamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e/o al Responsabile Ambientale ogni situazione di pericolo generatasi oltre che ogni difformità dalle procedure implementate e distribuite.

I principi e criteri su cui si basa il nostro Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'Organizzazione per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I responsabili designati vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

Di contro, i dipendenti (o i lavoratori ad essi equiparati) devono seguire con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzando i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalando ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

L'Organizzazione esplicita chiaramente e rende noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e

---

<sup>11</sup> JJ-CE-PR-9200-JJ

sicurezza sul lavoro, tra gli altri, con la politica adottata nell'ambito del sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro implementato e che risponde ai requisiti di cui alla ISO 45001<sup>12</sup>.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- prevenire i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati da Jacobs Italia S.p.A. per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Società, sia ai livelli apicali sia a livello operativo, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere adottate delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate. Ma garantire Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro non significa solo rispettare le regole, la cultura di Jacobs Italia, in linea con quella di Gruppo, è BeyondZero.

BeyondZero<sup>13</sup> è il nostro approccio alla salute, alla sicurezza delle nostre persone, alla protezione dell'ambiente e alla resilienza della nostra organizzazione. Siamo orgogliosi che nella nostra cultura le nostre persone vadano oltre il seguire regole, procedure e processi. Il nostro obiettivo va oltre il portare le statistiche a zero. Crediamo

---

<sup>12</sup> Politica Salute e Sicurezza sul lavoro certificazione ISO 45001: Jacobs Italia definisce la propria Politica per la SSL in sintonia con quella del Gruppo.

In particolare, JI si impegna a rispettare i seguenti principi guida:

- l'implementazione coerente dei processi e procedure Jacobs;
- il coinvolgimento della Direzione Aziendale;
- la necessaria formazione del personale;
- il riconoscimento e la premiazione dei comportamenti positivi nell'ambito del programma BeyondZero®;
- l'impegno, per quanto possibile, ad eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la SSL;
- l'impegno e la collaborazione con i Clienti, Appaltatori e tutte le altre parti interessate;
- l'implementazione di una cultura "equa e giusta";
- la creazione di un ambiente inclusivo attraverso il reclutamento, il mantenimento e lo sviluppo delle Persone migliori e, in ultima analisi, il raggiungimento di migliori prestazioni aziendali

#### *Comunicare la Politica della SSL*

La Politica per la SSL è resa disponibile e comunicata all'interno dell'organizzazione. Tutto il personale è chiamato a condividere l'impegno e a contribuire al raggiungimento di tali obiettivi sulla base delle proprie responsabilità e competenze. Per quanto riguarda altre parti interessate, si ritiene adeguato rendere disponibile la Politica della SSL ai Fornitori dei Servizi di gestione e supervisione dei cantieri (all'interno del Contratto) e, quando richiesto, ai Clienti (in offerta). Per il personale esterno operante presso gli uffici Jacobs, come per i dipendenti, la Politica è visionabile all'interno delle bacheche di comunicazione istituzionali.

<sup>13</sup> JJ-HS-PL-0001-JJ, *Health, Safety and Environment* μ JJ-SU-PL-9500-JJ, *Global Security & Resilience*

che la nostra cultura renda le nostre persone e le nostre comunità sicure, protette e più sane, e questo è fondamentale per il nostro successo.

Tutti i dipendenti hanno un ruolo da svolgere per assicurarsi che tutti siano fisicamente e mentalmente sani, sicuri e protetti sul lavoro, e che il nostro ambiente sia protetto. Ciò significa seguire le politiche, le procedure e le istruzioni applicabili e stabilite dall'azienda in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE&S); completare la formazione assegnata; mantenere la sicurezza e la protezione dei luoghi di lavoro; promuovere pratiche di lavoro sane, sicure e responsabili dal punto di vista ambientale con i nostri partner; segnalare prontamente i pericoli, gli impatti ambientali, gli incidenti e le violazioni (anche gli infortuni minori e i "quasi incidenti"); partecipare ai nostri sistemi, processi e pratiche HSE&S e influenzarli; assumersi la responsabilità del proprio benessere ed essere empatici verso gli altri, compresi la propria famiglia e i propri colleghi.

### **3.5.1 Inclusione e Molestie nei luoghi di lavoro**

In Jacobs Italia S.p.A., come espresso nel Codice di Condotta di Gruppo e nella propria Politica sulla parità di genere<sup>14</sup>, mettiamo le persone al centro della nostra attività con la nostra strategia TogetherBeyond. Questo significa promuovere l'inclusione, celebrare la diversità e affrontare tutto ciò che facciamo con accettazione e rispetto. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti, i nostri colleghi, i clienti e i partner si trattino a vicenda con dignità e rispetto. Jacobs è fermamente impegnata a fornire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni o molestie per qualsiasi motivo, tra cui, non a titolo esaustivo, razza, religione, credo, colore, origine nazionale, ascendenza, sesso, età, condizione medica, stato civile o di partner domestico, orientamento sessuale, sesso, identità di genere, espressione di genere o stato di transgender, disabilità mentale o fisica, informazioni genetiche, stato militare o di veterano, stato di basso reddito o qualsiasi altro stato o caratteristica protetti dalla legge applicabile. Una Condotta che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, abusivo o offensivo non è gradita in Jacobs, indipendentemente dal fatto che sia accettabile secondo le norme locali, legale secondo la legge locale o accettabile in un Paese in cui stiamo lavorando. Ciò che può essere un comportamento comune in alcuni Paesi a causa delle usanze locali può comunque essere una Condotta proibita per i dipendenti perché non è coerente con i nostri valori e le nostre politiche aziendali.

Tutti i dipendenti devono sentirsi sicuri e liberi da violenza mentre lavorano. La violenza può andare dall'aggressione fisica vera e propria ai danni alla proprietà, alle minacce e agli abusi verbali. Può avvenire sul luogo di lavoro o altrove e può avvenire da persona a persona o attraverso molti metodi di comunicazione, tra cui i social media, le e-mail, gli SMS o la messaggistica istantanea (JJ-EB-PL-6820-JJ, No Harassment, Discrimination, Bullying and Violence<sup>15</sup> - Politica sulla parità di genere e collegate<sup>16</sup>).

Jacobs Italia S.p.A. si impegna ad individuare i pericoli connessi a ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) così come sancito dal principio del duty of care proprio del datore di lavoro, in ambito salute e sicurezza; a verificare l'esposizione degli ambienti di lavoro rispetto a questa minaccia e valutarne tutti i rischi connessi e, infine, ad analizzare gli eventi segnalati. Tra le altre misure attuative, Jacobs Italia assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, prevede una specifica formazione a tutti i livelli e con frequenza

---

<sup>14</sup> Adottata nell'ambito dell'implementazione del sistema di gestione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022

<sup>15</sup>Reference: JJ-CE-PL-9010-JJ, Whistleblower Protection.

JJ-CE-PL-9000-JJ-H-01, Code of Conduct.

JJ-EB-PL-6101-JJ, Labor Relations.

JJ-HS-PL-0001-JJ, Health, Safety, and Environment.

JJ-PD-PL-0100-JJ, Supply Management.

JJ-SP-PL-0001-JJ, Sustainability.

JJ-SP-PL-0002-JJ, Human Rights.

<sup>16</sup> UNI/PdR 125:2022 Sistema di gestione Parità di genere - Politica sulla parità di genere (e collegate)

JJ-EB-PL-6820-JJ, No Harassment, Discrimination, Bullying and Violence

JJ-SU-PL-9600-JJ, Firearms and Weapons

idonea alla complessità organizzativa, introducendo il principio della “tolleranza zero” rispetto a ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma. Non ultimo, facilita la segnalazione di questi fenomeni attraverso modalità multicanale, prevedendo altresì la tutela dell’anonimato del segnalante, preparando un piano di prevenzione e risposta adeguato ai rischi valutati anche formalmente nel DVR<sup>17</sup>.

### **3.6. Ambiente**

La Società si impegna a perseguire la tutela dell’ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la prevenzione degli inquinamenti;
- la sensibilizzazione, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali;
- un approccio alla attività progettuale finalizzato a minimizzare gli impatti ambientali che potrebbero essere conseguenza delle scelte progettuali effettuate.

Di conseguenza, i destinatari del presente codice etico sono obbligati a tenere comportamenti quali, in via esemplificativa:

- fuori dai casi consentiti, non uccidere, catturare o detenere esemplari appartenenti ad una specie animale selvatica protetta;
- fuori dai casi consentiti, non distruggere, prelevare o detenere esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta;
- fuori dai casi consentiti, non distruggere un habitat all’interno di un sito protetto o comunque non deteriorarlo compromettendone lo stato di conservazione;
- non effettuare scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure dopo che l’autorizzazione sia stata sospesa o revocata;
- non effettuare attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione;
- non cagionare l’inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio e, nel caso, provvedere alla bonifica;
- nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornire le corrette indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti medesimi;
- non trafficare illecitamente in rifiuti;
- non superare i valori limite di emissione di qualità dell’aria previsti da autorizzazioni, prescrizioni e normativa vigente;
- non importare, esportare, trasportare, detenere, utilizzare per scopi di lucro, acquistare, vendere, esporre o detenere per la vendita o per fini commerciali esemplari indicati nel Regolamento CE n. 338/97 in assenza o in difformità delle prescritte certificazioni o licenze; non offrire in vendita o comunque cedere i suddetti esemplari senza la prescritta documentazione;
- non detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l’incolumità pubblica.

---

<sup>17</sup> DVR settembre 2023 / Procedura segnalazione molestie locale/ Procedura whistleblowing

[PlanBeyond 2.0](#) è la strategia aziendale sostenibile Global parte della cultura aziendale anche in Jacobs Italia. In linea con il nostro scopo di creare un mondo più connesso e sostenibile, è completamente integrato nel nostro modello di business e nella strategia aziendale. Sappiamo che avremo più successo se prendiamo decisioni guidate sia da una crescita redditizia che da un impatto positivo.

### **3.7 Tenuta di Informativa Contabile e Gestionale**

Il personale dell'Organizzazione è tenuto a creare, mantenere, modificare ed eliminare la documentazione aziendale solo in conformità con le politiche del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa. Ogni dipendente è responsabile dell'integrità di tutti i documenti che partecipa a creare e mantenere, incluse le fatture e la documentazione finanziaria. È fatto divieto di includere informazioni false o fuorvianti nei registri societari, o di stabilire e/o mantenere conti societari che non siano registrati nei libri contabili e negli archivi aziendali.

#### **3.7.1 Registrazioni Contabili**

La trasparenza contabile nonché la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente è il presupposto fondamentale per un controllo efficiente.

L'Organizzazione assicura la formazione dei propri dirigenti, dipendenti e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d'informazione - sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione stessa - in merito ad ogni operazione o transazione.

Ogni operazione e/o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere allo svolgimento di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti dell'Organizzazione un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

I dipendenti e i collaboratori - questi ultimi nella misura in cui siano a ciò deputati - che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al Direttore Generale o, in caso di conflitto, all'OdV.

#### **3.7.2 Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale**

Ogni soggetto operante nell'Organizzazione che sia coinvolto in processi contabili e/o di gestione delle risorse finanziarie ha l'obbligo di documentare e riferire tutte le informazioni commerciali in modo veritiero ed accurato.

Nessun dipendente o collaboratore può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione da parte dell'Organo Dirigente, pagamenti nell'interesse e per conto dell'Organizzazione.

La documentazione finanziaria deve riflettere esattamente i fatti di gestione dell'Organizzazione ed essere redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e ai principi di contabilità applicabili e generalmente accettati. È proibito nascondere o occultare deliberatamente la reale natura di qualsiasi fatto aziendale registrato nei libri



contabili e/o ometterne la segnalazione; altrettanto dicasi di altra documentazione dell'Organizzazione idonea ad influire sulla rappresentazione della situazione economica della stessa. E' fatto tassativo divieto di costituire e/o detenere fondi e riserve occulte.

### **3.7.3 Antiriciclaggio**

L'Organizzazione si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

I dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti terzi che intrattengono rapporti con l'Organizzazione non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. A tal proposito sono rigorosamente vietati all'interno dell'Organizzazione tutti i pagamenti in denaro contante ad eccezione di quelli in modico valore legati allo svolgimento delle normali attività quotidiane.

### **3.8 Ripudio di ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**

L'Organizzazione ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia. A tal fine, l'Organizzazione si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

In particolare, effettua il preventivo controllo dell'eventuale inserimento del soggetto nelle Liste dei soggetti correlati al Terrorismo disponibili presso il sito web dell'Unità di Informazione Finanziaria presso la Banca d'Italia <http://www.bancaditalia.it/UIF/terrorismo/liste>

### **3.9 Uso dei sistemi informatici**

Ogni Destinatario è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro instaurato con l'Organizzazione o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della stessa Organizzazione o comunque che interferiscano con l'attività lavorativa. E' posto altresì il divieto di utilizzare i sistemi informatici aziendali per accedere a sistemi informativi di altri soggetti al fine di appropriarsi di informazioni, danneggiare o interrompere i sistemi informativi, appropriarsi di codici per il funzionamento del sistema stesso.

Ogni Destinatario è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici. I Destinatari sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e delle relative autorizzazioni forniti esclusivamente dalle funzioni competenti.

Dal momento che l'informazione è un bene che aggiunge valore all'organizzazione, e che ormai la maggior parte delle informazioni sono custodite su supporti informatici, ogni organizzazione deve essere in grado di garantire la sicurezza dei propri dati, in un contesto dove i rischi informatici causati dalle violazioni dei sistemi di sicurezza sono in continuo aumento. L'obiettivo di Jacobs Italia S.p.A. è proprio quello di proteggere i dati e le informazioni da minacce di ogni tipo, al fine di assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, e rispettare i requisiti

per adottare un adeguato sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI) finalizzato ad una corretta gestione dei dati sensibili dell'azienda<sup>18</sup>.

### **3.10 Contrasto alla criminalità organizzata**

Nello svolgimento delle attività è vietato approfittare con qualsiasi modalità di situazioni di assoggettamento ambientale determinanti condizioni di disparità negoziale.

È vietato intrattenere rapporti a qualsiasi titolo con soggetti che si sa essere appartenenti o “vicini” ad associazioni di tipo mafioso e/o alla criminalità organizzata in genere.

### **3.11 Corruzione**

Jacobs Italia ripudia e disincentiva ogni forma di corruzione, a qualunque livello praticata, sia in Italia che all'esterno. E si impegna altresì a prevenire, affrontare e contrastare ogni atto corruttivo rispettando la normativa anticorruzione vigente imponendo a fornitori, clienti, dipendenti e tutti coloro che agiscono per nome e per conto della Società di operare con onestà e integrità.

Pertanto, la società non richiede, offre, promette danaro o altro vantaggio indebito per ottenere o mantenere affari sia nelle operazioni svolte direttamente che in quelle eventualmente realizzate tramite intermediari.

In particolare, impone il divieto di:

- riconoscere compensi in favore di soggetti terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- sollecitare o richiedere a un fornitore denaro o qualsiasi altra utilità per la promossa o l'aggiudicazione di un contratto;
- tenere comportamenti comunque intesi atti ad influenzare indebitamente le decisioni della Società con cui si è in rapporto d'affari;
- ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità da fornitori e/o ditte finalizzati ad acquisire vantaggi economici impropri;
- autorizzare pagamenti per l'acquisto di beni o prestazioni di servizi inesistenti;
- proporre a dipendenti della Pubblica Amministrazione opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiare la Società in modo indebito;
- proporre ai dipendenti della Società con cui si è in rapporto d'affari opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiarli in modo indebito;
- assumere personale dipendente che abbia rapporti di parentela con clienti o fornitori che abbiano significativi rapporti economici con la Società.

## **4. RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER**

### **4.1 Soci ed azionisti**

La struttura societaria deve rappresentare per la gestione un punto essenziale di riferimento per lo sviluppo e la crescita del patrimonio societario e per la remunerazione del capitale sociale.

La nostra Organizzazione deve mantenere un profilo di massima correttezza, trasparenza, imparzialità ed equità nei rapporti con i propri Soci ed azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA):

---

<sup>18</sup> Certificazione ISO 27001

- garantisce che tutto il personale impegnato nella formazione del bilancio della Società svolga i propri compiti controllando accuratamente i dati elaborati, collaborando con tutte le funzioni al massimo grado, segnalando eventuali situazioni di conflitto di interesse, fornendo informazioni chiare e complete;
- non commetta alcuna azione che impedisca od ostacoli lo svolgimento delle attività di controllo e/o revisione che competano a soci, altri organi sociali, Collegio Sindacale, Società di revisione, Organismo di Vigilanza;
- impedisce che qualsiasi suo componente possa agire in maniera tale da influenzare il comportamento dell'assemblea al fine di trarne un vantaggio personale;
- garantisce che tutte le informazioni fornite alle Autorità siano veritiere, trasparenti, complete;
- impedisce che gli amministratori, o loro incaricati, acquistino o sottoscrivano azioni o quote della Società e/o delle sue controllate che provochino una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per Legge;
- non effettua operazioni di riduzione del capitale sociale, di fusione o di scissione, che possano cagionare danno ai creditori dell'Organizzazione e/o delle sue controllate.

#### 4.2 Le risorse umane

L'Organizzazione considera le **Risorse Umane** un patrimonio strategico ed indispensabile per il conseguimento dei propri obiettivi.

Per ogni dipendente, quindi, il rispetto delle norme del Codice Etico è obbligazione contrattuale.

Per tutelare ed accrescere il patrimonio umano la nostra Organizzazione è impegnata:

- affinché tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee ed ideali per lo svolgimento delle attività lavorative, così come idonee e funzionali devono essere le attrezzature affidate ai dipendenti;
- a non assumere personale che possa far insorgere casi di conflitto di interessi;
- ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita delle funzioni professionali in base a criteri di merito e competenza; l'Organizzazione si impegna, in particolare, a evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori;
- a rimuovere le barriere fisiche che compromettono la possibilità o capacità lavorativa di "persone diversamente abili";
- ad evitare, in quanto lesivi della dignità umana, comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano;
- ad evitare, né tollerare sia le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate) che quelle fisiche nonché verbali;
- a garantire la privacy dei singoli dipendenti adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali politiche prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza consenso dell'interessato;
- a rispettare il diritto dei lavoratori a costituire rappresentanze, riconoscendo il ruolo delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed essendo disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse.

- a collegare i riconoscimenti economici, oltre che ai risultati quantitativi, anche all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle norme del presente Codice;
- a programmare e sviluppare la crescita professionale ed una coscienza etica e della responsabilità sociale dell'impresa attraverso adeguata formazione;
- ad informare in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e retributivi e sul richiesto rispetto dei principi contenuti nel codice etico
- ad introdurre un sistema interno di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti nell'applicazione dei principi e delle politiche HR nella logica di un continuo miglioramento. In tale ottica si inquadra il conseguimento della Certificazione UNI EN ISO 9001 e, in particolare, della prassi UNI/PdR 125:2022<sup>19</sup>.

### **4.3 I Clienti**

I nostri Clienti sono parte integrante del patrimonio aziendale. Per consolidare la loro fedeltà e la loro stima è indispensabile che ogni rapporto sia improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità. Il personale dipendente deve migliorare continuamente e con ogni mezzo la propria preparazione professionale per dare risposte confacenti alle esigenze dell'interlocutore, fornendo ogni assistenza utile a favorire scelte consapevoli e condivise, evitando ogni forma di forzatura.

Al fine di salvaguardare l'affidabilità e il prestigio aziendale, la nostra Organizzazione deve:

- avere come obiettivo primario la piena soddisfazione dell'interlocutore destinatario della prestazione;
- creare un solido rapporto con l'interlocutore, ispirato alla correttezza e alla efficienza;
- mantenere un atteggiamento professionale, leale e collaborativo nei riguardi del cliente, che deve essere posto in condizioni di assumere decisioni consapevoli e informate;
- utilizzare forme di comunicazione chiare e semplici, conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione da parte del cliente;
- intrattenere rapporti con interlocutori che presentino requisiti di serietà e di affidabilità personale e commerciale;
- evitare di intrattenere relazioni d'affari con soggetti dei quali sia conosciuto o delle quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite, con particolare riguardo a quelle sospettate di favorire a qualsiasi titolo il terrorismo;
- rifiutare ogni forma di corruzione, "raccomandazione" o "condizionamento" sia interni che esterni;
- tenere un comportamento leale nei confronti dei propri business partner e dei soggetti con i quali si trova a competere sui mercati, ad esempio nel caso di gare e aste o di procedure per aggiudicazione di appalti o concessioni.

### **4.4 I fornitori**

Il rapporto della nostra Organizzazione con i fornitori si basa sull'uniformità di trattamento e la selezione degli stessi fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi è dettata da valori e parametri di

---

<sup>19</sup> Politica parità di genere e piano strategico

concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, prezzo, qualità del bene e del servizio reso, garanzie di assistenza e, in ultimo, da un'accurata e precisa valutazione dell'offerta.

Nella formulazione dei contratti, la nostra Organizzazione si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste ed a rispettare i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione degli incarichi e dei lavori nei modi stabiliti dalle parti.

Inoltre, sono incluse nei contratti stessi, apposite note che, comunicando l'adozione da parte della nostra Organizzazione del presente Codice Etico e, più specificatamente, di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa, valido come Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001, contestualmente stabiliscono precise e severe clausole rescissorie.

In nessun caso saranno ammesse, da parte dei fornitori, pressioni indebite, tali da minare la fiducia che il mercato ripone nei confronti della nostra Organizzazione in merito alla trasparenza ed il rigore nell'applicazione della Legge e delle procedure aziendali.

Per le categorie merceologiche di maggior rilevanza per il suo business, la nostra Organizzazione adotta un albo fornitori i cui criteri di qualificazione sono basati su requisiti tecnici e finanziari specifici. Requisiti di riferimento sono, ad esempio, disponibilità di mezzi - anche finanziari -, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, le certificazioni di qualità (ad esempio ISO 9001) e di sicurezza (ad esempio OHSAS 18001 e ISO 45001).

Per particolari forniture, nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, sono introdotti requisiti di tipo sociale e ambientale (ad esempio la presenza di un Modello Organizzativo 231 e/o di un Sistema di Gestione Ambientale) o specifiche certificazioni esterne.

In ogni caso, a prescindere dalla rilevanza del business, tutti i fornitori della nostra Organizzazione dovranno esibire idonea evidenza di conformità alla legislazione vigente per quanto di competenza, soprattutto in tema di Diritto del Lavoro, Contribuzioni, Sicurezza sul Lavoro, Ambiente.

Riguardo agli standard di sicurezza sul lavoro, la nostra Organizzazione si impegna per quanto possibile a un'eshaustiva presentazione dei rischi connessi con la realizzazione di lavori per conto della società e delle relative misure preventive, per come stabilito dai Titoli I e IV del Dlgs 81/08.

Con i fornitori di Paesi definiti a "rischio" da organizzazioni riconosciute, vengono introdotte clausole contrattuali che prevedono, al minimo, un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile, il non sostegno del terrorismo) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice.

La nostra Organizzazione vuole intrattenere rapporti d'affari solo con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine effettua, per quanto possibile, un controllo preventivo attraverso la richiesta - anche al di là degli obblighi di legge - apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

Nell'ipotesi in cui il fornitore adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, possono anche essergli precluse eventuali altre occasioni di collaborazione con la nostra Organizzazione.

La massima trasparenza ed efficienza etica del processo di acquisto, per come sopra indicato, si ottiene seguendo scrupolosamente le procedure interne di acquisto, che prevedono, tra l'altro:

- la limitazione dei casi in cui possa verificarsi una coincidenza di ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- la tracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti;

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i collaboratori esterni, comunque denominati (collaboratori, consulenti, rappresentanti, agenti, ecc.);
- selezionare accuratamente persone e imprese qualificate, con ottima reputazione e caratterizzate da integrità morale ineccepibile;
- segnalare tempestivamente al Comitato Etico eventuali violazioni del Codice Etico;
- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, comunque denominati (collaborazione, consulenza, ecc.) l'obbligo di attenersi ai principi del Codice Etico, sanzionando l'eventuale inosservanza di tali principi con la previsione della facoltà di risolvere il contratto.

#### **4.5 La Pubblica Amministrazione**

La politica di Gruppo non incentiva i rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione

In ogni caso, i comportamenti degli Organi sociali, del Personale e dei collaboratori della nostra Organizzazione nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle persone che la rappresentano devono ispirarsi alla massima correttezza ed integrità.

Si rifiutano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore dell'Organizzazione o a richiedere od ottenere un trattamento di favore. È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni ed atti in favore dell'Organizzazione a riconoscimenti di qualsiasi genere.

Al verificarsi di episodi della specie, o di tentativi più o meno espliciti, è dovere del Personale dipendente darne tempestiva informazione al proprio diretto superiore (e dei collaboratori al proprio referente aziendale) e quando le circostanze lo impongano, ovvero nei casi gravi, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri paesi, l'Organizzazione si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari o affini;
- non offrire omaggi o benefici di qualsiasi tipo salvo non si tratti di atti di modico valore nel rispetto dei limiti di valore aziendali previsti;
- non sollecitare od ottenere informazioni riservate che compromettano l'integrità o la reputazione dell'Organizzazione.

Gli atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se di modico valore, e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti oltre che conformi agli usi. Tuttavia tali atti devono sempre essere autorizzati ed adeguatamente documentati e tracciabili e non dovranno comunque poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio.

#### **4.6 Le organizzazioni politiche e sindacali**

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti, con la massima trasparenza e indipendenza, dalle funzioni all'uopo preposte.

Non sono consentiti riconoscimenti di benefici di qualsiasi genere, direttamente o indirettamente, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, nonché a loro rappresentanti e candidati che possano, in qualche modo, essere ricondotti all'intenzione aziendale di favorirli.

La nostra Organizzazione non finanzia partiti politici, né loro rappresentanti o candidati<sup>20</sup>, e non effettua sponsorizzazioni di eventi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene inoltre da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture aziendali, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

#### **4.7 La società di revisione ed il Collegio Sindacale**

I rapporti con le Società di revisione contabile ed il Collegio Sindacale sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza, correttezza, al fine di prevenire qualunque forma di reato societario e di operare nel comune interesse di rappresentanza e tutela dell'Organizzazione.

In particolare, i compiti di revisione e consulenza sono tra di loro incompatibili. Di conseguenza, il revisore contabile non può prestare attività di consulenza in favore dell'Organizzazione, ad eccezione delle attività connesse alla revisione contabile ed alla certificazione del reporting gestionale.

#### **4.8 Aspetti mediatici**

Qualunque comunicazione da parte della nostra Organizzazione verso l'ambiente esterno è veritiera, chiara, trasparente, non strumentale, conforme alle politiche ed ai programmi aziendali.

In ogni caso, la comunicazione è soggetta ai vincoli di rispetto della tutela dei dati personali e può essere divulgata solo dalle figure espressamente autorizzate.

I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, non potranno utilizzare nome e marchio dell'azienda, salvo autorizzazione.

Le attività di sponsorizzazione e le liberalità, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono gestite secondo precise procedure aziendali in materia.

La nostra Organizzazione non eroga contributi a organizzazioni con le quali possa sorgere un conflitto di interessi anche se è ammesso cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni su progetti specifici se gli stessi sono riconducibili alla Mission dell'Organizzazione e la destinazione delle risorse possa essere chiara e documentabile.

#### **4.9 La concorrenza**

La nostra Organizzazione evita commenti e giudizi negativi nei riguardi dei concorrenti, privilegiando, invece, il leale confronto sulla qualità e trasparenza dei prodotti e servizi offerti.

Chiunque operi, direttamente e/o indirettamente, in nome e/o nell'interesse e/o a vantaggio della nostra Organizzazione deve attenersi in ogni momento a quanto sopra ed, in particolare:

---

<sup>20</sup> JJ-CE-PR-9100-JJ,

- non può usare nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con nomi o segni distintivi legittimamente usati da altri, o imitare servilmente i prodotti di un concorrente o di altra organizzazione in genere, o compiere con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e con l'attività di un concorrente o di altra organizzazione in genere;
- non può diffondere notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente o di altra organizzazione in genere, idonei a determinarne il discredito, o appropriarsi di pregi dei prodotti o dell'impresa di un concorrente o di altra organizzazione in genere;
- non può valersi direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui organizzazione;
- non può compiere atti di violenza o minaccia nei confronti di chiunque, particolarmente nei confronti di persone direttamente e/o indirettamente legate ad organizzazioni concorrenti o di altra organizzazione in genere.

#### **4.10 L'Autorità Giudiziaria**

Nei riguardi dell'Autorità Giudiziaria, i nostri amministratori, i dirigenti, i dipendenti e chiunque abbia relazione con la nostra Organizzazione, deve tenere un comportamento improntato alla massima collaborazione, trasparenza ed onestà.

Nessuno può esercitare violenza, minaccia, offerta o promessa di denaro o di altra utilità, al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci qualsiasi persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

Qualunque comportamento difforme da quanto sopra, andrà immediatamente segnalato al Vertice Aziendale nella persona del VP General Manager Life Sciences Italy & Switzerland, già Consigliere di amministrazione o, se lo stesso Vertice Aziendale fosse coinvolto, direttamente all'OdV.

## **5. PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO**

### **5.1 Diffusione e comprensione**

La nostra Organizzazione vuole che il proprio Codice Etico sia pienamente efficace e che il rispetto dei suoi contenuti diventi prassi consolidata da parte dei dipendenti e degli stakeholders.

A tal scopo:

- si impegna a divulgare il Codice Etico presso gli stakeholders interni ed esterni con una tempestiva attività di comunicazione, che preveda differenti canali così da poter essere adatta alle caratteristiche di tutti gli interlocutori (per esempio, con la consegna a tutti i collaboratori di una copia del Codice, con sezioni dedicate nell'intranet aziendale, sul sito web o sui documenti nei quali si ritenga necessario, o con altre iniziative mirate di informazione);
- in particolare, si impegna a garantire la comprensione del Codice etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale ed i collaboratori, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme ivi contenute e/o richiamate;
- si impegna a monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice, tenendo aggiornati gli stakeholder sul mantenimento degli impegni presi dal Codice.



## 5.2 Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni

La nostra Organizzazione, per garantire il controllo sull'osservanza e l'aggiornamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa / Modello Organizzativo 231, ha istituito un apposito organismo, esplicitamente richiesto dal Dlgs n. 231/01, denominato "Organismo di Vigilanza" (OdV).

L'OdV risponde al Consiglio di Amministrazione e svolge tutte le attività di supporto ed istruttorie necessarie allo svolgimento dei lavori dello stesso organo. Tra le proprie attività (dettagliatamente descritte nello "Statuto dell'OdV"):

- vigila sul rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo 231 e, specificatamente, del presente Codice Etico;
- riceve dal Comitato Etico flussi informativi aventi ad oggetto le segnalazioni di eventuali illeciti commessi nell'ambito dell'Organizzazione e ne informa il Consiglio di Amministrazione;
- promuove eventuali modifiche al sistema di prevenzione dei reati, al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- conduce l'attività di verifica interna promuovendo, quando necessario, le previste procedure sanzionatorie.

La nostra Organizzazione considera molto seriamente i principi riportati nel presente Codice e, quindi, pretende da chi ricopre un ruolo di responsabilità un impegno ancor maggiore in termini di rispetto degli stessi principi e sostegno alla loro diffusione e comprensione a tutti i livelli.

Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione, sussiste l'obbligo di segnalazione delle violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difforni dal presente Codice Etico o dalle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa in generale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

Il Comitato Etico è il responsabile della gestione delle segnalazioni come da procedura whistleblowing adottata e da considerarsi parte integrante del Modello di gestione organizzazione e controllo.

I canali per effettuare le segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico sono sotto riportati e il riferimento normativo per la gestione degli stessi è la specifica procedura whistleblowing

Le Segnalazioni possono essere trasmesse, anche in formato anonimo:

- *in forma orale*, tramite sistemi di messaggistica vocale, al Numero Verde indicato sul sito internet e pagina intranet dedicati al "Whistleblowing" di Jacobs+1.844.543.8351.;
- *a mezzo della Integrity Hotline* all'indirizzo <http://integrity.jacobs.com>.
- *tramite richiesta di un incontro diretto* con i membri del Comitato Etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Sistema Disciplinare adottato.

Il Comitato Etico è tenuto al rispetto di flussi informativi relativi alle segnalazioni del presente Codice Etico nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso il Consiglio di amministrazione ed il Comitato di Direzione sono portati a conoscenza di dette violazioni oltre alla funzione HR in caso debbano essere adottare sanzioni disciplinari.

### **5.3 Aggiornamento**

La nostra Organizzazione ritiene che uno strumento come il Codice Etico possa essere efficace se rispecchia fedelmente le politiche e procedure aziendali e sia attuale.

Per questo motivo si impegna ad integrare e/o rivedere il Codice e/o le procedure aziendali, quando necessario per introdurre dei casi non contemplati nella versione attuale, o meglio chiarire quelli già contemplati, o adattarsi a nuove politiche di qualsiasi tipo, attraverso la diffusione sulla stessa rete di comunicazioni specifiche utilizzate per la sua normale diffusione e prima indicate.

### **5.4 Sistema Disciplinare**

Con riferimento alle Norme, Documenti e Leggi cui questo Codice Etico si sottopone (cfr. 1.5), il Consiglio di Amministrazione prevede e definisce le fattispecie di violazione del presente Codice e le sanzioni da applicare sul piano disciplinare, legale o penale, attraverso la redazione di un regolamento denominato "Sistema Disciplinare" sottoposto all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione e concertato con le parti sociali.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione provvede all'aggiornamento del Sistema Disciplinare a seguito di eventuale modifiche della normativa cogente.

### **5.5 Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie**

Secondo la previsione dell'art. 6 comma 2 lettera c) del Decreto, l'Organizzazione ha individuato le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

L'Organizzazione adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

- tracciabilità dei flussi finanziari, da intendersi come possibilità di ricostruire ex post con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato);
- imputazione di pagamento, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- la documentazione dei flussi finanziari prevede la registrazione di:
  - forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc...);
  - contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- individuazione soggetti obbligati ad archiviare la documentazione dei flussi.

## **APPENDICE 1 PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT**

### **DIRITTI UMANI**

#### Principio I

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di

#### Principio II

assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

### **LAVORO**

### Principio III

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

### Principio IV

l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

### Principio V

l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

### Principio VI

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

## **AMBIENTE**

### Principio VII

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di

### Principio VIII

intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di

### Principio IX

incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

## **LOTTA ALLA CORRUZIONE**

### Principio X

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.