



C O D I C E

ETICO E DI  
CONDOTTA DEGLI AFFARI

## SOMMARIO

Una parola dal Presidente

3

Gli obiettivi del Codice

4

Ambito di applicazione

4

I valori del Gruppo Synergie

5

### ► Le regole di condotta interne

- Condizioni di lavoro, salute e sicurezza
- Lotta contro le molestie
- Dialogo sociale
- Protezione dell'immagine
- Non discriminazione
- Formazione, promozione e correttezza
- Rispetto della privacy
- Informazioni privilegiate
- Protezione dei beni
- Riservatezza - discrezione
- Ambiente

### ► Le regole di condotta esterne

#### **Conformità nei rapporti commerciali**

- Garanzia dei rapporti con i terzi
- Rispetto della libera concorrenza

#### **Lotta contro la corruzione e il traffico di influenze**

- Norme specifiche per i funzionari pubblici
- Rapporti con terzi
- Regali e inviti
- Patrocinio, sponsorizzazioni, donazioni di beneficenza e contributi politici
- Registri contabili/Controlli interni

#### **Conflitto di interessi**

- Prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi
- Norme specifiche per i rappresentanti di interessi

Dispositivi di segnalazione

15

Dichiarare una segnalazione ai sensi delle disposizioni della Legge del 9 dicembre 2016 in materia di lotta alla corruzione (c.d. "Sapin II", legge francese) e del D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001  
Dichiarare una segnalazione professionale  
Chi contattare in caso di domande?

Synergie aderisce ai 10 principi del Patto mondiale delle Nations Unite

16

Entrata in vigore

17

## UNA PAROLA DAL PRESIDENTE



Da oltre 50 anni, il Gruppo Synergie garantisce il rigoroso rispetto delle regole etiche e di integrità.

Il nostro successo è stato reso possibile grazie all'adesione di tutti i nostri dipendenti, azionisti e clienti a questi principi, nonché a una cultura aziendale basata su valori forti e sull'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite rinnovato ogni anno.

La nostra presenza internazionale ci impone di prestare particolare attenzione alla gestione dei rischi legati alla corruzione e al traffico di influenze. Per far fronte a queste sfide, il Gruppo Synergie ha istituito un sistema attraverso un Codice Etico e di Condotta Aziendale il cui obiettivo è quello di dare vita alla nostra cultura etica mantenendo quotidianamente la vigilanza e la tolleranza zero nei confronti di qualsiasi atto di corruzione, situazioni a rischio o conflitti d'interesse, in particolare attraverso:

- La formazione obbligatoria per tutti i dipendenti, in modo che tutti possano padroneggiare questo argomento e applicarlo con piena conoscenza;
- Il supporto ai manager e alla Direzione Compliance nell'esercizio delle nostre attività, delle nostre scelte e delle nostre azioni quotidiane.

Qualunque sia la nostra posizione o missione all'interno del nostro Gruppo, ognuno di noi è l'attore e il garante di questi valori.

Conto sulla vigilanza di tutti per rispettare e promuovere con convinzione tutti i principi di questo Codice.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'V. Vaney', written over a thin horizontal line.

**Victorien VANEY**

Presidente e Amministratore Delegato Synergie SE



# GLI OBIETTIVI DEL PRESENTE CODICE

Il presente Codice Etico e di Condotta Aziendale (il «Codice») costituisce una base di riferimento che si occupa delle regole di condotta in linea con la politica della Responsabilità Sociale d'Impresa del Gruppo, e in conformità alla Legge n. 2016-1691 del 9 dicembre 2016 sulla lotta alla corruzione (c.d. "Sapin II", legge francese) e al D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001.

Dovrebbe consentire ai Dipendenti di determinare il proprio comportamento in presenza di situazioni concrete, talvolta complesse, facendo riferimento ad alcuni principi chiari e precisi.

Il Codice fa appello alla responsabilità di ciascun individuo e può essere di supporto nel processo decisionale, se necessario. Si tratta di ricordare il quadro di riferimento in cui devono svolgersi le nostre azioni quotidiane.

Il Codice non intende in alcun modo sostituire gli standard nazionali e internazionali vigenti in ciascuno dei Paesi in cui il Gruppo opera. Li integra e costituisce, per tutti i dipendenti, un insieme di regole che devono essere rispettate in ogni circostanza.

Ciascun Dipendente è tenuto a garantire che le attività di SYNERGIE che dipendono da lui siano svolte in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili a livello locale e in conformità ai principi descritti nel Codice. Il mancato rispetto di quanto previsto dal presente Codice sarà sanzionato alle condizioni previste da ciascun Regolamento interno.

## CAMPO D'APPLICAZIONE



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

Ciascuna società del Gruppo è responsabile dell'attuazione del Codice e dell'applicazione delle sue linee guida in base alle specificità delle proprie attività e/o alla propria ubicazione geografica nonché alla normativa applicabile. Deve adottare le misure necessarie a informare i propri dipendenti delle responsabilità e degli obblighi che ne derivano.

Ogni Dipendente deve conoscere, comprendere e rispettare scrupolosamente i principi e le regole enunciati nel Codice e deve comportarsi con esemplare deontologia professionale.

# I VALORI DEL GRUPPO SYNERGIE

Fin dalla sua creazione, SYNERGIE non ha mai smesso di difendere e promuovere valori universali che ritiene essenziali per il suo sviluppo sostenibile.

I primi requisiti ai quali SYNERGIE è vincolata sono quelli di lealtà, trasparenza e correttezza in conformità ai principi fondamentali sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e ai principi dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali.

Inoltre, SYNERGIE aderisce ai 10 principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite, che prevede in particolare l'abolizione del lavoro minorile, e si impegna a rispettare le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), come specificato alla fine del presente Codice.

Tali requisiti e impegni sono pienamente in linea con quelli richiamati dalla Legge del 9 dicembre 2016 sulla lotta alla corruzione (c.d. "Legge II", legge francese).

Al di là di questo quadro generale, tutti i dipendenti incarnano quotidianamente, i 4 valori del Gruppo SYNERGIE, ovvero:



## Spirito di squadra

L'impegno collettivo del nostro staff e la sua mobilitazione per realizzare i progetti dei nostri clienti, candidati e lavoratori somministrati, conoscere i loro obiettivi e raggiungerli insieme.



## Prossimità

Ascoltare e conoscere i nostri clienti, così come i candidati e lavoratori temporanei per accompagnarli meglio, comprenderli e valorizzarli.



## Ambizione

L'ambizione di raggiungere quella dei nostri clienti. L'ambizione di rivelare e affermare le competenze e la personalità dei nostri dipendenti a tempo indeterminato, candidati e lavoratori temporanei per una relazione duratura. L'ambizione di costruire e mantenere relazioni forti che siano fonti di soddisfazione e successo.



## Diversità

Le competenze prima delle differenze: ogni dipendente è unico e il Gruppo SYNERGIE accompagna lo sviluppo di tutti (lavoratori permanenti, candidati e lavoratori somministrati) per il successo di tutti.

In qualità di firmatario della Carta della Diversità, il Gruppo si impegna a sviluppare l'integrazione e l'occupabilità di tutti attraverso l'istituzione dei Centri per la Diversità, così come nel suo reclutamento interno.



La tutela del nostro ambiente è anche un forte impegno della Direzione Generale che condivide con tutti i dipendenti attraverso la comunicazione interna.

# LE REGOLE DI CONDOTTA INTERNE

## Condizioni di lavoro, salute e sicurezza

Il Gruppo SYNERGIE è particolarmente attento alle condizioni di lavoro dei propri Dipendenti. In particolare, si impegna a rispettare le norme di legge vigenti in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare tutte le precauzioni necessarie per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre per ciascuno.

Da parte sua, ogni Dipendente deve garantire che le sue azioni non comportino alcun rischio per sé stesso o per gli altri e segnalare al proprio superiore qualsiasi comportamento, impostazione o potenziale rischio che possa compromettere la sicurezza del suo ambiente di lavoro, così come qualsiasi incidente o inconveniente di cui possa essere a conoscenza.

## Lotta contro le molestie

SYNERGIE si astiene dal ricorrere a qualsiasi coercizione mentale o fisica, nonché a qualsiasi forma di molestia. Sono vietati gesti o commenti inappropriati di natura sessuale.

Nessuna situazione professionale può giustificare atti di denigrazione, violenza, commenti offensivi o atti sessisti.

SYNERGIE attribuisce importanza al rispetto reciproco tra i Dipendenti indipendentemente dal loro livello di responsabilità e chiede a ciascuno di loro di essere attento alle proprie parole e azioni nei confronti degli altri.

Questi principi si applicano a tutti i dipendenti e dirigenti, che sono i primi garanti.

## Dialogo sociale

SYNERGIE riconosce l'importanza di avere interlocutori indipendenti che rappresentino i lavoratori, liberamente eletti, con i quali instaurare un dialogo sociale costante su temi relativi al funzionamento degli enti, che abbiano un impatto sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

## Protezione dell'immagine

La qualità dell'immagine istituzionale del Gruppo SYNERGIE e la reputazione dei suoi servizi ne condizionano la sopravvivenza.

## Non discriminazione

SYNERGIE si impegna a promuovere la parità di trattamento tra tutti i dipendenti e ad avere pratiche di lavoro eque. Si oppone a qualsiasi forma di discriminazione fondata sull'origine, la morale, l'età, il sesso, le opinioni politiche, filosofiche o religiose, l'appartenenza sindacale degli individui o la disabilità.

SYNERGIE rivendica la neutralità politica, filosofica e religiosa della sua organizzazione. Rispetta le convinzioni e le opinioni dei Dipendenti e le loro manifestazioni purché non pregiudichino il suo corretto funzionamento, il suo principio di neutralità e non costituiscano atti di proselitismo.

Per quanto riguarda il rispetto delle festività religiose o nazionali, SYNERGIE rimanda alle pratiche dei diversi paesi in cui ha stabilito le sue sedi.

Qualsiasi discriminazione da parte di un Dipendente nei confronti di altri Dipendenti per qualsiasi motivo non sarà tollerata.

## Formazione, promozione ed equità

Lo sviluppo delle competenze professionali e delle responsabilità individuali dei Dipendenti costituisce una condizione necessaria per il successo del Gruppo, che si impegna particolarmente per garantire pari opportunità e un trattamento equo, basato sul riconoscimento del merito e delle prestazioni.

Il Gruppo incoraggia la promozione dei propri Dipendenti, in particolare attraverso la formazione, la promozione e la mobilità interna, che consentono di rafforzarne l'occupabilità.

Il Gruppo si aspetta che ogni manager presti molta attenzione allo sviluppo professionale e al trattamento equo dei propri dipendenti diretti.



## Rispetto della privacy

SYNERGIE rispetta il quadro giuridico in materia di orario di lavoro e diritto al riposo. Intende promuovere le virtù di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Nel rispetto della privacy dei propri Dipendenti, si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni individuali relative ai Dipendenti, raccolte o detenute dalla società. A norma del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, ciascun Dipendente ha diritto di accesso, rettifica, portabilità e cancellazione dei propri dati personali. Il Dipendente prende atto che eserciterà questo stesso diritto su tutti i documenti materiali o immateriali detenuti in azienda e contenenti i suoi dati personali.

Per qualsiasi domanda o informazione aggiuntiva, i dipendenti possono fare riferimento al responsabile della protezione dei dati.

Pertanto qualsiasi persona in possesso di dati personali relativi ad altri Dipendenti, in virtù della propria funzione, deve garantire di conservare e trattare i soli dati strettamente necessari all'adempimento degli obblighi legali della società e in condizioni di sicurezza ottimali, in conformità con la politica di protezione dei dati personali di SYNERGIE.

Deve inoltre garantire che i dati siano comunicati solo a persone autorizzate e solo nella misura necessaria e che essi siano protetti da persone esterne al Gruppo SYNERGIE, tranne nel caso di obblighi legali.

## Informazioni privilegiate

L'utilizzo per fini personali di informazioni privilegiate relative al Gruppo SYNERGIE o a terze parti, e di cui un Dipendente ha avuto conoscenza nel corso o in relazione alle sue funzioni, non solo non è etico, ma può anche costituire un insider trading sanzionato penalmente.

Le informazioni privilegiate sono informazioni precise riguardanti il Gruppo SYNERGIE, che non sono pubbliche, e che potrebbero avere un'influenza significativa sul prezzo degli strumenti finanziari che lo riguardano o degli strumenti finanziari a essi correlati.

## Protezione delle risorse

I Dipendenti hanno il dovere di contribuire a proteggere e preservare i beni del Gruppo SYNERGIE da qualsiasi atto di degrado, furto o appropriazione indebita, e a maggior ragione non devono appropriarsene o utilizzarli per scopi personali.

Per «beni» si intendono non solo i beni materiali quali edifici, impianti, macchinari, veicoli, attrezzature, computer e sistemi informativi o forniture di ogni tipo, ma anche beni immateriali, come la proprietà intellettuale (marchi, loghi, slogan...), e il know-how del Gruppo SYNERGIE.

## Riservatezza - discrezione

Ai Dipendenti può essere richiesto di detenere informazioni appartenenti o riguardanti il Gruppo SYNERGIE e che devono rimanere riservate nella misura in cui la loro divulgazione potrebbe essere dannosa per gli interessi del Gruppo SYNERGIE. Tali informazioni possono riguardare, in particolare, studi, progetti, informazioni commerciali, finanziarie e legali, clienti, l'organizzazione e la gestione dell'azienda, le sue attività, i suoi prodotti, i suoi documenti e tutti gli elementi che possono rientrare nell'ambito della proprietà intellettuale e del know-how.

È responsabilità di tutti garantire la riservatezza di queste informazioni astenendosi dal:

- diffonderli direttamente o indirettamente al di fuori del Gruppo SYNERGIE;
- comunicarli a persone impiegate all'interno del Gruppo SYNERGIE e che non sono autorizzate a conoscerle.

## Ambiente

L'impegno di tutto il personale del Gruppo a tener conto e ridurre gli impatti negativi della propria attività sull'ambiente è garanzia di uno sviluppo sostenibile. La tutela dell'ambiente è quindi un principio fondamentale, applicabile in tutte le fasi delle attività del Gruppo SYNERGIE. Tale impegno è portato avanti da ciascun Dipendente che, attraverso il rispetto delle raccomandazioni dell'Opuscolo Eco-Cittadino e la partecipazione alla newsletter, contribuisce all'approccio ambientale.



# LE REGOLE DI CONDOTTA ESTERNE

## CONFORMITA' NEI RAPPORTI COMMERCIALI

### Rapporti sicuri con le terze parti

SYNERGIE è tenuta a stipulare contratti con società o intermediari, per lavorare con partner o per acquisire società. Poiché può essere ritenuta responsabile per difetti commessi da terze parti che agiscono per suo conto, è necessario essere il più vigili possibili nelle nostre relazioni con le terze parti.

#### Definizione

Sono considerati terze parti: soci commerciali, fornitori, fornitori di servizi, agenti, clienti, intermediari, subappaltatori, organizzazioni di beneficenza.

#### Gestione delle terze parti

I nostri fornitori di servizi e i subappaltatori possono avere un impatto importante sulla qualità dei servizi e sull'immagine di SYNERGIE. È quindi necessario che dirigano le loro attività in conformità alla legge e ai più alti standard etici in tutti i settori (lotta alla corruzione, conflitti di interesse, salute e ambiente, rispetto delle persone, etc.).

### Rispetto della libera concorrenza

Il diritto della concorrenza mira a preservare la libera concorrenza vietando alcune pratiche quali la ripartizione del mercato, la fissazione dei prezzi o l'abuso di posizione dominante che hanno l'effetto di svantaggiare i clienti, i fornitori e/o i concorrenti. La violazione del diritto di concorrenza è punibile con sanzioni pecuniarie molto elevate (multe) e, in alcuni casi, sanzioni penali per il Gruppo nonché per le persone fisiche coinvolte che possono anche incorrere in pene detentive. È vietata qualsiasi pratica volta a limitare la concorrenza.



## LOTTA ALLA CORRUZIONE E TRAFFICO DI INFLUENZE

#### Definizione

La corruzione può essere definita come la sollecitazione, l'accettazione, l'offerta o la concessione, diretta o indiretta, da parte di un soggetto pubblico o privato di un indebito vantaggio, al fine di compiere, ritardare o non compiere un atto che incide sul normale esercizio di una funzione, al fine di ottenere o mantenere un vantaggio commerciale o finanziario, per influenzare una decisione.

Esistono due tipi di corruzione:

- **Corruzione attiva:** l'atto, da parte di chiunque, di offrire, senza diritto, in qualsiasi momento, direttamente o indirettamente, utilità, promesse, donazioni o benefici di qualsiasi natura a una persona, sia per sé che per altri, per compiere o perché ha compiuto, per astenersi o perché si è astenuta dal compiere un atto correlato alla sua funzione, missione o mandato o facilitato dalla sua funzione, missione o dal suo mandato.
- **Corruzione passiva:** la sollecitazione o l'approvazione, senza diritto, in qualsiasi momento, direttamente o indirettamente, da parte di una persona di utilità, promesse, regali, doni o benefici di qualsiasi tipo per se stessa o per altri, per compiere o per aver compiuto, per astenersi o per essersi astenuto dal compiere qualsiasi atto correlato alla sua funzione, missione o mandato o facilitato dalla sua funzione, missione o mandato.

La corruzione può assumere molte forme con il pretesto di pratiche commerciali o sociali comuni; questo può includere inviti, regali, sponsorizzazioni, donazioni, etc.





## Definizione

Il traffico di influenze è l'atto di una persona che utilizza la propria posizione o influenza, reale o percepita, per influenzare una decisione che verrà presa da una terza parte. Coinvolge tre attori: il beneficiario (colui che eroga benefici o utilità), l'intermediario (colui che utilizza il credito di cui dispone in virtù della sua posizione) e il soggetto che detiene il potere decisionale (autorità pubblica o amministrazione, magistrato, esperto, etc.).

I pagamenti di facilitazione sono pagamenti non ufficiali (al contrario di tasse e imposte legittime e ufficiali) che vengono pagati per facilitare o accelerare tutte le formalità, in particolare quelle amministrative come le domande di permesso, i visti o le procedure doganali, etc.

## Principi e regole

**SYNERGIE non tollera alcun atto di corruzione o traffico di influenze di alcun tipo.** I collaboratori non devono commettere atti di corruzione e non devono servirsi di intermediari, come agenti, consulenti o qualsiasi altro partner commerciale per commettere tali atti.

Per questo motivo è vietato offrire o ricevere qualsiasi vantaggio a/da una persona fisica o giuridica appartenente al settore pubblico o privato, a livello nazionale o internazionale, e/o compiere qualsiasi atto per compromettere l'obiettività e la trasparenza di qualsiasi processo decisionale, a beneficio, diretto o indiretto, delle società del Gruppo SYNERGIE e/o dei Dipendenti.

L'azienda non tollera «pagamenti agevolati», se non per gravi motivi (salute, sicurezza di un dipendente, etc.).



Se una persona si trova di fronte a una tale proposta, deve chiedersi:

- Le leggi e i regolamenti sono rispettati?
- E' in linea con il presente Codice e con l'interesse dell'azienda?
- E' privo di interesse personale?
- Mi sentirei in imbarazzo se la mia decisione fosse comunicata?

## Regole specifiche per i Pubblici Ufficiali

### Definizione

Per «pubblico ufficiale» si intende una persona che detiene pubblici poteri, che ricopre un incarico di pubblico servizio o che è investita di un mandato elettivo pubblico, per se stessa o per altri, con la quale SYNERGIE potrebbe interfacciarsi per negoziare un contratto pubblico o avere qualsiasi altra relazione commerciale.

Il Codice Penale francese condanna pesantemente le persone colpevoli di corruzione pubblica – condanne fino a 10 anni di carcere e una multa di 1 milione di euro; allo stesso modo la legislazione italiana vigente prevede pene severe per la commissione di reati di natura corruttiva e, in genere, dei reati contro la Pubblica Amministrazione. Il semplice tentativo, ad esempio, di offrire o sollecitare una tangente è punito allo stesso modo dell'atto di corruzione commesso.

## Principi e regole

**Il Gruppo SYNERGIE si oppone a qualsiasi pagamento potenziale o effettivo di tangenti o qualsiasi altro pagamento illegale,** diretto o indiretto tramite intermediario, a funzionari, membri di governi o qualsiasi altro funzionario pubblico, nonché a qualsiasi ente di diritto privato, qualunque esso sia, al fine di provocare una decisione favorevole da parte loro o ottenere qualsiasi o indebito vantaggio per il Gruppo SYNERGIE.



## Rapporti con terzi

Che sia diretta o indiretta (tramite un terzo pubblico o privato), attiva o passiva, il Gruppo SYNERGIE condanna fermamente qualsiasi forma di corruzione nell'ambito dei rapporti commerciali con le nostre varie terze parti (partner commerciali, fornitori, fornitori di servizi, agenti, clienti, intermediari, subappaltatori, organizzazioni caritatevoli). È quindi vietato dare o ricevere qualsiasi vantaggio indebito, pagamento illecito o pagamento di denaro. È necessario garantire le competenze e la rispettabilità delle terze parti. Le clausole anticorruzione devono essere incluse in tutti i contratti con le varie terze parti.

# Regali e inviti

## Definizioni

I regali sono benefici di ogni tipo offerti da qualcuno in segno di gratitudine o amicizia, senza aspettarsi nulla in cambio.

Gli inviti si riferiscono all'offerta o alla ricezione di pasti, alloggio e intrattenimento (spettacoli, concerti, eventi sportivi, viaggi, etc.).

## Principi e regole

**I regali e gli inviti possono somigliare o essere percepiti come atti di corruzione attiva o passiva,** quindi è necessario prestare attenzione. Se da un lato sono utili a costruire buone relazioni, da un altro lato i regali e gli inviti possono essere visti come un modo per influenzare una decisione, per favorire un'azienda o una persona.

SYNERGIE ha adottato una procedura regali e inviti per stabilire i diversi usi e buone prassi in materia di offerta e ricezione dei regali e degli inviti, da e verso tutte le tipologie di terze parti.

I Dipendenti sono autorizzati a offrire o accettare regali aziendali di valore ragionevole, come ad esempio un pranzo occasionale, un invito a un evento sociale, sportivo o culturale, etc. o la partecipazione a un evento sponsorizzato dal Gruppo SYNERGIE o derivante da un'azione di sponsorizzazione. Se del caso, è necessario rispettare la procedura regali e inviti e le procedure interne e informare il proprio responsabile gerarchico.



### Esempio

*Per facilitare un rapporto con un cliente che sta per firmare un contratto, un collega lo invita a cena. Cosa devo fare?*

Gli inviti non sono vietati. Essi devono essere effettuati in piena trasparenza, e non per un corrispettivo o un tornaconto personale.

### Esempio

*Per ringraziarmi per aver prolungato un contratto, uno dei nostri fornitori mi invita a partecipare con mia moglie e i miei figli a una finale sportiva allo stadio. Il trasporto è incluso. Posso accettare?*

Gli inviti non sono vietati. Devono essere effettuati in piena trasparenza, senza essere oggetto di contropartita o al fine di trarne profitto. Tuttavia, nel caso di specie, l'importo finanziario dell'invito e il contesto personale rendono consigliabile il rifiuto della proposta.

## Patrocinio, sponsorizzazioni, donazioni di beneficenza o contributi politici

### Definizione

Attraverso il patrocinio o le sponsorizzazioni, SYNERGIE desidera fornire supporto finanziario o materiale a un'opera, un'azione sociale, culturale o sportiva per comunicare e promuovere i suoi valori.

Le donazioni e i regali sono benefici concessi sotto forma di denaro e/o contributi in natura. Sono assegnati per uno scopo specifico: ricerca, formazione, ambiente (sviluppo sostenibile), scopi caritatevoli o umanitari, etc.

I contributi politici – monetari o meno – sono destinati a sostenere partiti, capo o iniziative politiche.



### Principi e regole

SYNERGIE è attivamente coinvolta nella comunità locale e il Gruppo contribuisce ad **azioni di patrocinio, sponsorizzazioni e donazioni di beneficenza**.

Tali iniziative possono essere utilizzate **per nascondere vantaggi indebiti**, come l'aggiudicazione di un contratto in cambio di una sponsorizzazione e/o donazione. **Il rischio è ancora maggiore quando l'evento «sponsorizzato» è intrapreso da personaggi politici o dal loro entourage** e questi ultimi traggono un beneficio personale da questo evento.

È autorizzato il **finanziamento**, diretto o indiretto da parte di SYNERGIE, di **progetti, fondazioni o enti di beneficenza, culturali, sociali, umanitari o sportivi attraverso sponsorizzazioni e donazioni di beneficenza**, nei limiti e nel rispetto delle seguenti condizioni:

- Il finanziamento è in linea con la normativa vigente;
- È conforme alle procedure interne e gerarchicamente convalidato;
- Le circostanze e la rilevanza dell'azione devono essere indicate in modo trasparente. Il finanziamento deve essere tracciato nelle scritture contabili;
- L'attuazione del contratto di sponsorizzazione dev'essere monitorata (ad esempio con report di attività);
- Gli importi sono ragionevoli e adeguati allo scopo della sponsorizzazione.

I **contributi** diretti o indiretti di ciascuna filiale di SYNERGIE **a partiti politici**, fondazioni o associazioni **sono severamente vietati**, anche se la legislazione locale li consente.

### Esempio

*Durante l'esecuzione di un contratto per un importante cliente, è stato chiesto a SYNERGIE di sponsorizzare una fondazione strettamente legata agli interessi privati del cliente. E' stato specificato a SYNERGIE che la risposta a questa richiesta avrà un impatto sulle future attività con questo cliente. Cosa devo fare?*

L'atto di rifiuto deve essere deciso dalla Direzione, che spiegherà all'ente interessato i motivi del rifiuto.



## Scritture contabili/Controlli interni

### Definizione

Il Gruppo SINERGIE deve garantire che i propri uffici contabili e/o i suoi revisori interni o esterni siano attenti ai propri controlli per evitare l'occultamento di atti di corruzione nei libri, nei registri e nei conti.

### Principi e regole

Per garantire la fedeltà e la sincerità dei conti, è necessario che:

- SYNERGIE conservi le proprie scritture contabili e attui adeguati meccanismi di controllo interno che consentano di giustificare il pagamento delle terze parti;
- I Dipendenti dichiarino e conservino una evidenza scritta di eventuali inviti o regali accettati o offerti, per consentire una revisione contabile;
- I Dipendenti garantiscano che qualsiasi richiesta di pagamento relativa a inviti, regali o spese offerte a terzi venga trasmessa in conformità alla procedura dei regali e inviti di SYNERGIE. Il motivo della spesa deve essere specificato nelle registrazioni contabili;
- Tutti i conti, le fatture, le note e gli altri documenti e registrazioni contabili relativi alle terze parti, come clienti, fornitori o contatti commerciali, vengano preparati e mantenuti con rigore e completezza.
- Nessun conto venga tenuto «fuori dal registro contabile» per facilitare o nascondere vantaggi indebiti.



### Esempio

*Durante una gara d'appalto, è stato chiesto a un dipendente un vantaggio indebito per vincere l'appalto. Il dipendente interessato che desidera ricevere un rimborso non ha indicato il giustificativo della nota spese. Quale procedura viene messa in atto per evitarlo?*

La nota spese è sistematicamente soggetta a una doppia convalida che implica la responsabilità dei suoi firmatari. Per garantirne la conformità, essi dovranno convalidare se il motivo, la data e l'identità del cliente giustificano l'impegno di spesa.



# CONFLITTO DI INTERESSE

## Prevenire situazioni di conflitto di interesse

### Definizione

È una situazione di interferenza tra interessi professionali e personali che sono in conflitto e cioè suscettibili di influenzare potenzialmente l'esercizio indipendente, imparziale e obiettivo di una funzione.

I conflitti di interesse derivano da qualsiasi situazione in cui gli interessi personali dei dipendenti sono in conflitto con i loro doveri o le loro responsabilità.

Se danno luogo a favoritismi, i conflitti di interesse possono essere considerati un atto di corruzione. Esistono due forme:

- **Comprovato conflitto di interessi:** il fatto che un Dipendente si trovi in una situazione in cui è in grado di influenzare un terzo nell'esercizio delle sue funzioni (ad es. decisioni di assunzione, aggiudicazione di contratti, etc.), o che è percepito come tale, al fine di soddisfare un interesse privato.
- **Potenziale conflitto di interessi:** il fatto che un Dipendente si trovi in una situazione in cui è probabile che possa influenzare o essere influenzato, o che sia percepito come tale, da un interesse privato, nell'esercizio delle sue funzioni.

### Principi e regole

I Dipendenti devono evitare qualsiasi situazione in cui i loro interessi personali o quelli degli intermediari possano entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo SYNERGIE. A tal fine, i Dipendenti:

- Non devono godere di vantaggi personali per sé o per gli intermediari a causa della loro posizione all'interno del Gruppo SYNERGIE;
- Non possono svolgere attività professionali a vantaggio di un soggetto esterno a SYNERGIE dato il principio di esclusività di cui ai contratti di lavoro (ad eccezione dei Dipendenti part-time);
- Non possono, direttamente o indirettamente, di persona o tramite un intermediario, acquisire partecipazioni o svolgere un ruolo negli organi direttivi di altre entità, che possano entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo SYNERGIE.

Se le circostanze danno luogo a un conflitto di interessi potenziale o comprovato, i dipendenti interessati devono segnalarlo attraverso il modulo di dichiarazione di conflitto di interessi.

Le dichiarazioni devono essere presentate senza indugio dopo che è stata individuata una situazione di conflitto di interessi effettivo o potenziale e, in ogni caso, prima che sia adottata la decisione che potrebbe essere interessata da un conflitto di interessi.

Oltre a queste situazioni di conflitto di interessi, i Dipendenti possono incontrare altri tipi di situazioni che potrebbero essere considerate come conflitti di interesse. Se necessario, devono informare il Compliance Manager in modo che quest'ultimo possa esprimere un parere sull'esistenza o meno di un conflitto di interessi.



## Norme specifiche per i rappresentanti di interessi

SYNERGIE può essere chiamata a partecipare al dialogo che accompagna lo sviluppo di regolamenti nel settore delle risorse umane.

### Definizione

Il termine «rappresentante di interessi» (o «attività di lobbying») si riferisce a qualsiasi persona fisica e giuridica, privata o pubblica, che esercita un'attività il cui scopo è influenzare le leggi, le decisioni o le direttive di un governo o di un'istituzione a favore di una causa particolare o di un risultato atteso.

### Principi e regole

Il lobbismo diventa corruzione nel caso in cui il rappresentante di interessi paghi un pubblico ufficiale o offra privilegi al pubblico ufficiale per indurlo a sostenere una legislazione o attività favorevoli all'attività del suo cliente.

**SYNERGIE vieta qualsiasi abuso delle attività di rappresentanza degli interessi a scopo corruttivo.** È essenziale agire in modo trasparente e responsabile per evitare qualsiasi illegalità nelle attività di rappresentanza degli interessi.

Il Compliance Officer può fornire linee guida su come i rappresentanti di interessi dovrebbero svolgere la loro attività, in conformità ai valori di trasparenza, onestà e integrità difesi da SYNERGIE

# DISPOSITIVI DI SEGNALAZIONE

Attualmente esistono due schemi distinti:

- Il sistema di segnalazione nell'ambito delle disposizioni della legge del 9 dicembre 2016 sulla lotta alla corruzione (c.d. "Sapin II", legge francese) e del D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001;
- Il sistema di whistleblowing (in Italia disciplinato dalla Legge n.179 del 30 novembre 2017).

## Dichiarare una segnalazione ai sensi delle disposizioni della Legge del 9 dicembre 2016 in materia di lotta alla corruzione (c.d. «Sapin II», legge francese) e del D.Lgs. 231/2001.

Nell'ambito delle disposizioni della Legge del 9 dicembre 2016 relativa alla lotta alla corruzione (c.d. "Sapin II", legge francese) e del D.Lgs. 231/2001, ogni Dipendente potrà segnalare una violazione dei principi citati nel presente Codice, seguendo la procedura definita da SYNERGIE e utilizzando il canale dedicato Synergie Integrity Line:

- Se si trova di fronte a un rischio di corruzione;
- Se ritiene, in buona fede, che sia in corso o possa essere commessa o sia stata commessa una violazione delle disposizioni anticorruzione del Codice;
- Se ritiene che qualcuno sia oggetto di ritorsioni per aver effettuato una segnalazione in buona fede.

Qualsiasi Dipendente che segnala, in buona fede e in modo disinteressato ovvero essendo sinceramente convinto che la sua dichiarazione sia accurata, una violazione o una potenziale violazione del Codice alla sua gerarchia o al Compliance Officer, verrà tutelato da ogni forma di ritorsione. La sua identità e i fatti saranno trattati in modo confidenziale in conformità con alla normativa vigente e applicabile.

Tuttavia qualsiasi denuncia diffamatoria e qualsiasi segnalazione abusiva o in malafede comporterà sanzioni disciplinari o addirittura legali.

Ai sensi della legge del 9 dicembre 2016 sulla lotta alla corruzione, qualsiasi denuncia abusiva o diffamatoria è punibile con 5 anni di reclusione e 45.000 euro di multa.

## Dichiarare un avviso di integrità

Nel caso in cui un Dipendente riscontri pratiche contrarie ai principi richiamati nel presente Codice diverse da quelle relative alla legge del 9 dicembre 2016 sulla lotta alla corruzione e da quelli richiamati nel D.Lgs. 231/2001, ha la possibilità di effettuare una segnalazione utilizzando il canale dedicato Synergie Integrity Line.

La segnalazione darà luogo a un'indagine interna al termine della quale verrà presa una decisione sulle azioni da intraprendere. Tutti i Dipendenti devono avvalersi del sistema di segnalazione in buona fede, altrimenti potranno essere esposti a provvedimenti e sanzioni.

Si tratta di un sistema complementare che non intende sostituire gli altri canali di denuncia esistenti in applicazione alle norme vigenti in ciascun paese, in particolare il canale gerarchico e gli organi di rappresentanza dei lavoratori.

## Chi contattare in caso di domande?

Il Dipendente che abbia domande o dubbi circa l'interpretazione o l'applicazione dei principi del Codice può rivolgersi al proprio Compliance Officer in via riservata.



# SYNERGIE ADERISCE AI 10 PRINCIPI DEL PATTO GLOBALE DELLE NAZIONI UNITE

[www.un.org](http://www.un.org)

I dieci principi del Patto Globale si ispirano alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Dichiarazione sui Principi e diritti fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, alla Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo sviluppo, e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Le aziende sono tenute a rispettare i seguenti principi:

## Diritti Umani

### 1° principio

Promuovere e rispettare la protezione del diritto internazionale dei diritti umani.

### 2° principio

Assicurarsi di non essere complici delle violazioni dei diritti umani.

## Norme internazionali del lavoro

### 3° principio

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

### 4° principio

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

### 5° principio

Contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile.

### 6° principio

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

## Ambiente

### 7° principio

Applicare l'approccio precauzionale ai problemi ambientali.

### 8° principio

Prendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale.

### 9° principio

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

## Lotta alla corruzione

### 10° principio

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

# SYNERGIE SI IMPEGNA A RISPETTARE LE CONVENZIONI FONDAMENTALI DELL'O.I.T

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro

**C029** - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

**P029** - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

**C087** - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

**C098** - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

**C100** - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

**C105** - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

**C111** - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

**C138** - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

**C182** - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

## Accordi di governance prioritari

**C081** - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

**P081** - Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947

**C122** - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

**C129** - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

**C144** - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

## Convenzioni tecniche

**C001** - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919

**C026** - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

**C131** - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

**C155** - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

**P155** - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981



Organisation  
internationale  
du Travail



# ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice Etico è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di SYNERGIE ITALIA e, pertanto, a partire dalla data di formale adozione, esso dovrà considerarsi immediatamente valido ed efficace nei confronti di tutti i suoi Destinatari.

Data di approvazione: 04/11/2022