



VODAFONE ITALIA S.P.A.

CODICE ETICO

09 giugno 2017

Vodafone Italia S.p.A.
Società del gruppo Vodafone Group Plc.

Confidentiality grade: C1

SOMMARIO

Il presente Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse di VODAFONE ITALIA S.P.A. (di seguito, "Vodafone Italia" o la "Società") sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. Esso è elemento essenziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è costituito di cinque parti, il cui contenuto è di seguito riassunto:

1. Introduzione e ambito di applicazione

Descrive i principi generali del Codice Etico e i destinatari dello stesso.

2. Principi Generali della politica aziendale

Descrive la Visione, i Comportamenti e i Principi ai quali si ispirano le scelte imprenditoriali di Vodafone Italia;

3. Altri principi

Descrive le linee guida, ovvero i principi comportamentali di Vodafone Italia e dei suoi dipendenti verso alcuni interlocutori tra i quali la Pubblica Amministrazione e le autorità pubbliche di vigilanza. Descrive inoltre i principi di tutela della privacy, di controllo e trasparenza contabile adottati, ed infine le modalità di segnalazione di eventuali violazioni del Codice Etico.

4. Sistema sanzionatorio

Descrive il sistema sanzionatorio in presenza di un'eventuale violazione del Codice Etico

5. Attuazione e comunicazione

Descrive le modalità di attuazione dei principi del Codice Etico e la sua comunicazione ai destinatari.

INDICE

1. Introduzione e ambito di applicazione	4
1.1. Destinatari	5
2. Principi generali della politica aziendale	5
2.1. La Visione	5
2.2. I comportamenti	6
2.3. I Principi.....	6
2.3.1 Creazione di valore	7
2.3.2 Politica	7
2.3.3 Comunicazione.....	7
2.3.4 Clienti.....	8
2.3.5 Dipendenti.....	8
2.3.6 Comportamento.....	11
2.3.7 Ambiente	15
2.3.8 Comunità e società.....	15
2.3.9 Salute e sicurezza	16
2.3.10 Partner commerciali, collaboratori e fornitori.....	16
3. Altri principi.....	19
3.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	19
3.2. Rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza	20
3.3. Controllo e trasparenza contabile.....	21
3.3.1 Predisposizione di prospetti relativi alla sollecitazione all'investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati e/o operazioni straordinarie sul capitale (opa, opv, ops).....	22
3.3.2 Gestione delle incombenze societarie; operazioni sul capitale e operazioni su partecipazioni.	22
3.3.3 Controlli interni.....	22
3.3.4 Antiriciclaggio	23
3.4. Rapporti con Collegio Sindacale, società di revisione ed altri organi societari.....	24
3.5. Rapporti con altri interlocutori.....	24
3.6. Informazioni riservate e tutela della privacy.....	24
3.7. Segnalazione di violazioni	25
4. Sistema sanzionatorio	26
5. Attuazione e comunicazione	27

1. Introduzione e ambito di applicazione

Il successo di Vodafone Italia è determinato dalla corretta politica imprenditoriale attuata e dalla trasparenza adottata nei confronti di tutti i soggetti interessati – a vario titolo – all’esistenza e all’operatività della Società: si tratta pertanto dei dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, azionisti e finanziatori, Stato e istituzioni, collettività, ambiente e *mass media* (di seguito *stakeholder*).

Vodafone Italia appartiene, infatti, ad un Gruppo internazionale rispettoso delle leggi vigenti nei diversi ordinamenti giuridici in cui opera – inclusi i diritti umani promossi a livello internazionale – e consapevole del fatto che l’adozione di comportamenti eticamente corretti è presupposto essenziale per un successo di impresa che sia duraturo nel tempo.

Il presente codice etico (di seguito, il “Codice”), è stato predisposto al fine di definire con chiarezza l’insieme dei principi e dei valori che informano le attività di Vodafone Italia e delle società da essa controllate, alla cui osservanza sono tenuti tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con Vodafone Italia.

Attraverso l’espressa definizione e la comunicazione dei principi e delle regole di comportamento fondamentali della Società, il Codice rappresenta, altresì, un elemento essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 15 dicembre 2015 (di seguito, il “Modello”) e successivamente più volte aggiornato ed integrato per adeguarlo in funzione dell’evoluzione legislativa e regolamentare.

In particolare, con il presente Codice Vodafone Italia intende:

- riconoscere rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli *standard* comportamentali descritti, anche in un’ottica di prevenzione dei reati d’impresa;
- definire ed esplicitare i valori ed i principi che informano la propria attività ed i rapporti con dipendenti, collaboratori, *partner* commerciali, azionisti, istituzioni ed in generale con ogni altro portatore d’interesse (*stakeholder*), in conformità ai valori e ai principi definiti dal Gruppo Vodafone nel Code of Conduct;
- indicare i principi di comportamento alla cui osservanza sono tenuti i destinatari del presente Codice, come di seguito meglio definiti;
- responsabilizzare coloro che a vario titolo hanno rapporti con Vodafone Italia in ordine all’osservanza di detti principi, predisponendo, ove possibile, un apposito sistema sanzionatorio che assicuri l’effettività e l’efficacia del presente Codice;
- comunicare e promuovere, anche all’esterno, i principi comportamentali della Società.

Il compito di vigilare sull’osservanza del Codice (parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001), diffondere i principi etici e i valori della Società spetta a tutti i dipendenti ed in particolar modo ai dirigenti. Per contro, il compito di chiarire eventuali dubbi interpretativi nonché il compito di ricevere le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e proporre eventuali interventi migliorativi delle previsioni del Codice stesso è demandato all’Organismo di Vigilanza istituito da Vodafone Italia ai sensi del d.lgs. 231/2001, al quale è altresì

affidato il generale compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del suddetto modello organizzativo nonché di curarne l'aggiornamento.

1.1. Destinatari

Le norme del presente Codice si rivolgono, senza alcuna eccezione, ai dirigenti, dipendenti, consulenti, amministratori, sindaci e revisori contabili della Società nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione – comunque denominati – o fornitura od operano nell'interesse della stessa. Tali soggetti verranno di seguito definiti come i “Destinatari”.

In particolare, a titolo esemplificativo:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i membri del Collegio Sindacale assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti del Codice nell'esercizio delle proprie funzioni;
- i dirigenti danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti, nel rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice;
- i collaboratori (consulenti, agenti, ecc.) ed i *partner* commerciali, inclusi i fornitori, uniformano la propria condotta e le proprie pratiche professionali ai principi contenuti nel Codice.

2. Principi generali della politica aziendale

Vodafone Italia ha adottato ed ulteriormente esplicitato una serie di “principi” aziendali, già definiti a livello di Gruppo, al fine di perseguire una gestione attenta e responsabile delle proprie attività e delle interazioni con tutti i propri *stakeholder*.

Vodafone Italia ha quindi identificato la propria visione (che può essere definita come “il sogno da realizzare”) e i propri principi – che ispirano condotte e comportamenti della stessa Società nei confronti delle principali categorie di *stakeholder* e del contesto sociale nel suo insieme – con la visione e i principi definiti dal Gruppo Vodafone nel Code of Conduct, già diffuso ed applicato precedentemente all'approvazione del Codice.

2.1. La Visione

“Empowering everybody to be confidently connected”.

2.2. I comportamenti

Vodafone pone al centro di ogni scelta strategica il Cliente. L'ambizione di guadagnare la stima dei Clienti si concretizza nel desiderio di Vodafone di:

- mettere tutta la passione per soddisfare i Clienti, capirne i desideri ed offrire soluzioni sempre in grado di superare le loro aspettative;
- vivere nel presente ma con lo sguardo sempre rivolto al futuro, alla ricerca di prodotti, servizi e soluzioni innovativi in grado di anticipare i desideri dei Clienti;
- esprimere la quotidiana aspirazione a individuare e raggiungere nuovi traguardi, tanto nei confronti dei clienti, quanto nei confronti del mercato. Essere ambiziosi e competitivi, essere ogni giorno protagonisti del mercato, sempre tesi all'eccellenza;
- sentirsi parte di una grande azienda presente in numerosi mercati ma allo stesso tempo radicati sul proprio territorio traendo il massimo vantaggio dalla dimensione internazionale per metterlo al servizio della nostra Società.

Affinché ciò sia possibile le persone di Vodafone si impegnano a lavorare in modo veloce, semplice e affidabile per guadagnare giorno dopo giorno la fiducia dei Clienti.

2.3. I Principi

Il successo di Vodafone Italia dipende dall'impegno nel condurre una corretta politica imprenditoriale e dal modo di interagire con i propri interlocutori e/o collaboratori, ossia non solo azionisti, dipendenti, clienti, *partner* commerciali e fornitori, ma anche Autorità, istituzioni, comunità, società e ambiente.

Vodafone Italia svolge la propria attività nel pieno rispetto delle leggi, sostenendo, altresì, in modo appropriato le regole accolte a livello internazionale, incluso il rispetto dei diritti umani. I principi sui quali si fonda la politica aziendale rappresentano un ulteriore impegno di Vodafone Italia nei confronti di tutti coloro che interagiscono con la Società.

Tale politica aziendale è applicata a tutte le società nelle quali Vodafone Italia ha una partecipazione di maggioranza e quindi anche a tutti i relativi dipendenti. Laddove Vodafone Italia opera insieme a *partner* commerciali, a terzi o in accordi di *joint venture*, dove non abbia una partecipazione di maggioranza, la Società si adopera per promuovere comunque l'applicazione e il rispetto dei propri principi.

Vodafone Italia è consapevole che il proprio successo commerciale dipende anche dalla propria capacità di aderire e rispettare i principi aziendali e, di conseguenza, cerca di mettere in pratica tali principi con la massima diligenza per migliorare costantemente la coerenza della propria azione rispetto ai medesimi principi.

Vodafone Italia chiede a tutti i dipendenti di conoscere, condividere e rispettare con la massima diligenza i principi aziendali di seguito elencati, nonché promuovere l'applicazione di tali principi da parte dei collaboratori, *partner* commerciali e fornitori.

2.3.1 Creazione di valore

“Vodafone Italia ritiene che in un’economia di mercato la concorrenza, esercitata in modo etico, rappresenti la via migliore per garantire benefici a tutti gli stakeholder.

- *L’impegno di tutti deve garantire agli azionisti i migliori risultati possibili.*
- *I criteri che guidano gli investimenti, le acquisizioni e i rapporti commerciali sono prima di tutto di tipo economico, ma includono anche considerazioni sociali e ambientali.”*

2.3.2 Politica

“Vodafone Italia può esprimere la propria opinione in merito alle proposte legislative e regolamentari e sulle questioni che potrebbero toccare da vicino tutte le persone che hanno relazioni con Vodafone Italia, ma non indirizzerà donazioni o contributi a partiti politici né interverrà in questioni politiche di partito.”

In particolare, Vodafone Italia non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, sia in Italia che all’estero, loro rappresentanti o candidati. Si astiene inoltre da qualsiasi illecita pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Gli amministratori e i dipendenti di Vodafone Italia, a loro volta, non possono svolgere attività politica – esclusa quella sindacale – durante l’orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature della Società a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l’opinione e l’orientamento della Società.

2.3.3 Comunicazione

“Vodafone Italia comunica in modo aperto e trasparente a tutti i diversi interlocutori, nei limiti della riservatezza commerciale.”

I rapporti tra la Società ed i *mass media*, nonché – più in generale – le comunicazioni ai diversi interlocutori esterni, sono di competenza esclusiva delle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I Destinatari non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* e ai diversi interlocutori esterni senza l’autorizzazione delle funzioni competenti.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all’esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

2.3.4 Clienti

“Vodafone Italia si impegna a offrire ai propri clienti prodotti sicuri e affidabili e servizi con un buon rapporto qualità-prezzo.

- *Vodafone Italia lavora cercando di capire, anticipare e rispondere alle diverse esigenze dei clienti per offrire loro prodotti e servizi innovativi.*
- *Vodafone Italia tiene in grande considerazione la fiducia che le viene accordata dai clienti e protegge le informazioni che vengono fornite in conformità con le leggi vigenti.”*

I Destinatari coinvolti nell’attività commerciale di Vodafone Italia, pertanto, devono:

- osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti;
- uniformare la propria condotta nei rapporti con tutti i clienti a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità;
- assicurarsi della qualità ed affidabilità dei servizi e prodotti offerti, monitorando che i servizi e i prodotti prestati e forniti da terzi fornitori in generale siano pienamente conformi agli *standard* di qualità di Vodafone Italia;
- fornire al cliente ogni informazione sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi aziendali, affinché il cliente ne sia pienamente consapevole all’atto del perfezionamento dell’accordo;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie;
- adottare un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, in linea con gli *standard* di Vodafone Italia, caratterizzati dalla più alta professionalità;
- curare con particolare attenzione le attività di *customer satisfaction*, nell’ottica di un miglioramento continuo della qualità dei servizi e prodotti offerti, raccogliendo con cortesia eventuali suggerimenti o reclami da parte dei clienti ed avvalendosi a tale scopo di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

2.3.5 Dipendenti

“I rapporti con e tra i dipendenti si fondano sul rispetto degli individui e dei loro diritti umani senza alcuna discriminazione basata su: orientamento sessuale, identità di genere, età, nazionalità, credo religioso o disabilità. ”

- *Vodafone Italia adotta una politica basata sulle pari opportunità in considerazione della diversità degli individui.*
- *Vodafone Italia aiuta i propri dipendenti a sviluppare al massimo le loro potenzialità attraverso attività di formazione e sviluppo.*
- *Vodafone Italia promuove la partecipazione dei dipendenti ai piani azionari di incentivazione.”*

Il pieno rispetto del dipendente e la non discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, orientamento sessuale, identità di genere, razza, età, nazionalità, disabilità, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenzasindacale, condizione sociale e personale rientrano tra i valori fondanti adottati da Vodafone Italia.

Lo sviluppo e la crescita professionale sono due obiettivi importanti della politica adottata per gestire le risorse della Società. Vodafone Italia, infatti, si propone di attrarre, premiare e far crescere persone di eccezionale qualità alle quali offrire responsabilità stimolanti e opportunità di sviluppo. L'attenzione è rivolta in particolare alla creazione di una nuova managerialità, estesa a tutti i livelli per favorire la gestione dei continui cambiamenti richiesti dal mercato e dal ruolo di Vodafone Italia nell'ambito del Gruppo. In tale direzione Vodafone Italia contribuisce alla crescita delle competenze attraverso rilevanti investimenti in formazione, *job rotation* e mobilità internazionale.

Nelle varie fasi di gestione dei rapporti con i propri dipendenti, Vodafone Italia si ispira, pertanto, ai seguenti principi.

a) Selezione del personale

Vodafone Italia offre le medesime opportunità di lavoro e/o di crescita professionale senza discriminazione alcuna, a partire dal momento della selezione del personale.

La valutazione dei candidati che partecipano alla selezione è incentrata sulla verifica del soddisfacimento dei requisiti professionali, comportamentali ed attitudinali previsti dal profilo richiesto, nel rispetto della dignità, della personalità, della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Non sono consentiti favoritismi o forme di clientelismo (ad esempio, chi seleziona o partecipa alla selezione non deve trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con il candidato).

b) Costituzione del rapporto di lavoro

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

I dipendenti sono a conoscenza dei termini e condizioni del proprio lavoro, e la Società fornisce retribuzioni e condizioni eque e ragionevoli¹.

¹ È necessario prestare la dovuta attenzione al tipo di lavoro svolto e al salario di mercato per tale lavoro, così come qualunque salario minimo previsto dalla legge e dal CCNL applicato.

c) Gestione del personale

Vodafone Italia offre le medesime opportunità di carriera a coloro che risultino in possesso delle caratteristiche richieste per l'accesso a funzioni, incarichi e/o profili superiori, senza discriminazione alcuna e sulla base di criteri meritocratici, di competenza professionale acquisita e, comunque, sulla base di parametri strettamente professionali.

Vodafone Italia considera la formazione del personale e l'aggiornamento costante su specifiche tematiche (ad esempio, sulla sicurezza ed igiene del lavoro) esigenza primaria dell'azienda.

Vodafone Italia promuove lo spirito di squadra e di reciproca collaborazione e si attende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

d) Molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro

Vodafone Italia esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Vodafone Italia esige, altresì, che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non avvengano discriminazioni di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori legate a differenza di sesso, orientamento sessuale, identità di genere, razza, età, nazionalità, disabilità, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizioni personali o sociali.

Chiunque, nel prestare la propria attività in favore della Società, ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal par. 3.7. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

e) Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Vodafone Italia vieta a ciascun dipendente o collaboratore di prestare attività lavorativa in stato di ubriachezza ovvero in stato di coscienza alterato dall'assunzione di sostanze stupefacenti, allucinogene o che comunque influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. In ogni caso Vodafone Italia scoraggia l'abuso di sostanze alcoliche e l'uso di sostanze stupefacenti da parte di ciascun

dipendente o collaboratore anche al di fuori dall'orario di lavoro e a prescindere dall'influenza di tali condotte sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

f) Fumo

La Società si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti, fermi restando i divieti di fumare previsti per legge nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza delle persone e la salubrità degli ambienti.

h) Tutela della privacy

Vodafone Italia si uniforma alle prescrizioni di legge applicabili in materia di trattamento dei dati personali. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, Vodafone Italia predispone specifiche cautele volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione ed, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

2.3.6 Comportamento

“Vodafone Italia si aspetta che tutti i dipendenti agiscano con onestà, integrità e imparzialità.

- *Non sarà tollerata alcuna forma di corruzione, compresi offerte e pagamenti impropri effettuati a favore o da parte di dipendenti.*
- *I dipendenti devono evitare ogni contatto che può portare, o far pensare, a un conflitto di interessi tra la loro attività e quella di Vodafone Italia.*
- *I dipendenti devono evitare di accettare doni od ospitalità che potrebbero farli sentire in obbligo verso terzi.”*

a) Divieto di pratiche corruttive

La Società non tollera alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti impropri o offerte illecite di pagamenti per o da parte dei dipendenti.

Nei rapporti con le terze parti, ivi inclusa la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, non è consentito ai dipendenti, collaboratori e/o rappresentanti, a qualsiasi titolo, di Vodafone Italia di corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità a soggetti esterni a Vodafone Italia, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati cittadini, sia italiani che di altri Paesi, con i quali Vodafone Italia intrattenga relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli

di un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio².

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, conformi agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti; tali atti non dovranno comunque poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso, tali atti devono sempre essere autorizzati e documentati.

b) Diligenza e buona fede

I dipendenti ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, di Vodafone Italia devono agire lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro o di collaborazione ed assicurando le prestazioni richieste, nonché conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascuno deve fornire un apporto professionale adeguato alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

Il personale di Vodafone Italia, a prescindere dalla funzione esercitata e/o dal livello di responsabilità assunto, deve conoscere ed attuare quanto previsto dalla Società in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza ed igiene del lavoro e di tutela della *privacy*.

I dipendenti di Vodafone Italia, come previsto dalla normativa regolamentare vigente, non devono annullare le richieste di portabilità del numero mobile inoltrate a Vodafone Italia in qualità di operatore donating da un operatore recipient. I dati dei clienti che hanno chiesto la portabilità del numero mobile verso un altro operatore di telecomunicazioni devono essere trattati con la massima riservatezza. Tali dati, inoltre, non possono essere utilizzati, durante il periodo di realizzazione della portabilità, per finalità promozionali, commerciali e di retention.

² Sul punto si veda, altresì, quanto previsto nel presente successivo paragrafo 3 in tema di rapporti con la Pubblica Amministrazione.

c) Conflitto d'interessi

I dipendenti ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, di Vodafone Italia devono astenersi dallo svolgere attività che siano anche potenzialmente in conflitto con gli interessi della Società.

A titolo esemplificativo, potrebbero costituire fattispecie di conflitto di interessi:

- l'esistenza – palese od occulta, diretta o indiretta – di interessi economici o finanziari del dipendente o collaboratore o dei suoi familiari in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi anche solo potenzialmente in contrasto con quelli della Società;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzo in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti – in nome e/o per conto della Società – che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente o collaboratore, ovvero persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato;
- l'accettazione di denaro o altro beneficio o favore da persone fisiche o giuridiche che siano o intendano entrare in rapporti di affari con Vodafone Italia.

È fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Società.

Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto potenzialmente idoneo ad ingenerare un conflitto di interessi, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio superiore gerarchico e al referente HR, secondo quanto previsto dalle *policy* aziendali. Qualora il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore e a HR, ne riferisce all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal par. 3.7. Parimenti, ciascun dipendente è tenuto a dare comunicazione delle situazioni di conflitto di interessi in cui versino altri dipendenti e di cui sia venuto a conoscenza.

d) Omaggi o altra forma di beneficio/utilità

Il dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio/utilità, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio/utilità comunque nel rispetto delle *policy* aziendali.

e) Tutela del patrimonio aziendale e dell'ambiente di lavoro

Ogni dipendente è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili ed immobili, le risorse tecnologiche ed i supporti informatici, le attrezzature, i prodotti aziendali, le informazioni e/o il *know-how* di Vodafone Italia.

In particolare, ogni dipendente deve:

- 1) usare i beni aziendali secondo le *policy* aziendali, osservando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenirne l'uso non autorizzato od il furto;
- 2) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- 3) mantenere il segreto sulle informazioni riservate riguardanti la Società o *partner* commerciali della Società, evitando di rivelarle a terzi;
- 4) rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle *policy* di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- 5) non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio non educato o non professionale, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- 6) custodire e non rivelare a terzi non autorizzati la propria *password* personale ed il proprio codice di accesso alle banche dati aziendali;
- 7) non riprodurre per uso personale i *software* aziendali né utilizzare per fini privati gli strumenti in dotazione;
- 8) non utilizzare i sistemi di comunicazione aziendali (*e-mail*, *intranet*, ecc.) e il web per fini diversi da quelli professionali e di servizio. Inoltre, a ciascun dipendente coinvolto nei rapporti con fornitori di contenuti relativi ai servizi offerti e nella prestazione di tali servizi è fatto divieto di acquistare e diffondere contenuti in contrasto con le previsioni di legge (es. materiale pedofilo); ciascun dipendente coinvolto nella prestazione dei servizi offerti deve porre in essere ogni cautela per assicurare il rispetto delle scelte etiche espresse dalla Società in tema di vendita di contenuti.

Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per Vodafone Italia.

I principi sopra previsti sono applicabili anche ai collaboratori, nella misura in cui gli stessi possano essere concretamente coinvolti nella salvaguardia del patrimonio aziendale, in quanto sia loro consentito di utilizzare attrezzature, risorse o beni (come sopra meglio descritti) della Società.

f) Tutela dell'immagine

La buona reputazione e/o l'immagine di Vodafone Italia rappresenta una risorsa immateriale essenziale.

I dipendenti di Vodafone Italia si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice nei rapporti tra colleghi, clienti, fornitori e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli *standard* comuni alle aziende delle dimensioni e del rilievo di Vodafone Italia.

2.3.7 Ambiente

“Vodafone Italia si impegna a promuovere azioni che possano garantire uno sviluppo sostenibile e la protezione dell’ambiente.

- *Vengono messi in atto processi per migliorare attivamente l’efficienza con la quale vengono utilizzate le risorse limitate (come, ad esempio, energia, acqua, materie prime).*
- *Vengono posti in essere controlli di gestione, operativi e tecnici per minimizzare la fuoriuscita di emissioni pericolose per l’ambiente.*
- *Viene promosso l’uso di prassi operative in grado di ridurre l’impatto ambientale delle attività di Vodafone Italia.*
- *Vengono supportati miglioramenti innovativi in prodotti e servizi che offrono benefici ambientali e sociali.*”

La tutela dell’ambiente e la salvaguardia delle risorse naturali sono obiettivi aziendali ad alta priorità.

Vodafone Italia è da sempre attenta ai temi dell’ambiente, una sensibilità che è espressa attraverso iniziative specifiche, finalizzate alla tutela e al rispetto del territorio e della natura. Idee nuove in cui l’innovazione tecnologica si coniuga con la salvaguardia dell’ambiente.

Ciascun Destinatario, nello svolgimento della propria attività, deve collaborare al conseguimento di risultati esemplari in tale settore.

2.3.8 Comunità e società

“Vodafone Italia accetta la responsabilità di impegnarsi con le comunità e di investire nella società in modo da impiegare efficacemente le proprie risorse, supportando altresì l’attività di organizzazioni umanitarie.”

Vodafone Italia è da sempre molto attenta ai temi sociali e continua ad assumersi responsabilità anche in campo sociale, fornendo il proprio contributo in diversi settori.

Coerentemente con la filosofia che l’ha sempre contraddistinta e con i valori del Gruppo, Vodafone Italia attua iniziative per contribuire ai progetti che più stanno a cuore alle comunità locali e per migliorare la vita delle persone utilizzando la propria tecnologia. Vodafone Italia promuove altresì la Responsabilità Sociale d’Impresa (*Corporate Social Responsibility*) che si sviluppa attraverso un insieme di scelte e strategie che, nel rispetto

della società e delle aspettative legittime degli *stakeholder*, accrescono il valore economico dell'impresa stessa.

2.3.9 Salute e sicurezza

“Vodafone Italia si impegna a salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri clienti, dipendenti e delle comunità in cui opera.

- *Vodafone Italia rivelerà qualsiasi informazione di cui verrà a conoscenza che dimostri chiaramente che i suoi prodotti o servizi infrangono regole o direttive di sicurezza internazionali.”*

Nel rispetto della normativa vigente in tema di salute e sicurezza, Vodafone Italia si impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri dipendenti; inoltre opera per preservare – anche attraverso piani di formazione, azioni preventive, verifiche periodiche – la salute e la sicurezza dei lavoratori.

2.3.10 Partner commerciali, collaboratori e fornitori

“Vodafone Italia crea rapporti reciprocamente vantaggiosi con i propri partner commerciali, collaboratori e fornitori.

- *Vodafone Italia promuove l'applicazione dei propri principi di condotta negli affari anche da parte dei propri partner commerciali, collaboratori e fornitori.”*

a) Rapporti con i collaboratori

I collaboratori esterni della Società, comunque denominati (“collaboratori”, “consulenti”, “rappresentanti”, “agenti”, “procacciatori d'affari”, “*dealer*”; di seguito, per brevità, i “Collaboratori”), sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice.

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

- 1) osservare scrupolosamente le prassi operative e le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i Collaboratori;
- 2) selezionare, quali Collaboratori della Società, soltanto persone e imprese che siano riconosciute come qualificate, con ottima reputazione e o per le quali non si sia venuti a conoscenza di comportamenti contrastanti con i principi del Codice;
- 3) contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni del Codice da parte di collaboratori della Società; qualora il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal par. 3.7;

- 4) menzionare espressamente, in tutti i contratti conclusi con i Collaboratori, indipendentemente dal *nomen iuris* adottato per tali contratti (“collaborazione”, “consulenza”, “agenzia”, “procacciamento d'affari”, “contratto quadro”, “scrittura privata”), l'obbligo di rispettare i principi del Codice e del Modello, di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001, sanzionando l'eventuale inadempimento di tali obblighi con la previsione della facoltà per Vodafone Italia di risolvere il contratto, fatto ovviamente salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

b) *Rapporti con i fornitori*

Vodafone Italia impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza.

In particolare, i dipendenti di Vodafone Italia devono:

- 1) osservare scrupolosamente le prassi operative e le procedure interne relative alla selezione dei fornitori ed alla gestione dei rapporti con gli stessi;
- 2) ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- 3) osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- 4) nei rapporti con fornitori di contenuti relativi ai servizi offerti, non acquistare immagini e/o contenuti in contrasto con le previsioni di legge (es. pedofilia);
- 5) osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- 6) evitare di ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso da Vodafone Italia per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- 7) evitare di dare o ricevere, direttamente o indirettamente, regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti stabiliti da apposita procedura.

c) *Scelta del fornitore*

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Vodafone Italia e alla tutela dell'immagine di Vodafone Italia stessa.

A tal fine, fatte salve le previsioni del *Code of Ethical Purchasing* del Gruppo Vodafone (che qui si considerano integralmente richiamate), le funzioni che partecipano a detti processi devono:

- 1) riconoscere ai fornitori in possesso dei requisiti necessari pari opportunità di partecipazione alla selezione;

- 2) verificare, anche attraverso la richiesta di consegna di idonea documentazione, la sussistenza di requisiti soggettivi relativi alla professionalità e onorabilità dei fornitori;
- 3) verificare, anche attraverso la richiesta di consegna di idonea documentazione, che i fornitori partecipanti alla selezione dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità, *know-how*, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine di Vodafone Italia.

In particolare, nei contratti con i fornitori, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono dichiarazioni del fornitore circa il possesso dei suddetti requisiti soggettivi e organizzativi, del *know-how* e di risorse adeguate alle esigenze e all'immagine di Vodafone Italia, nonché relativi all'esistenza e effettiva attuazione di adeguati sistemi di qualità aziendale.

d) *Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori*

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di Vodafone Italia.

In particolare:

- devono essere evitati i progetti vincolanti di lungo periodo basati su contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza, comunque denominati, senza un adeguato trasferimento di *know-how*;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto sfavorevole alimentando in tale fornitore un'infondata speranza in un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, Vodafone Italia predispone e/o adotta:

- 1) la separazione dei ruoli – laddove concretamente praticabile – tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che stipula il relativo contratto;
- 2) procedure/istruzioni operative che regolamentino il dovere di documentare adeguatamente le scelte adottate (c.d. "tracciabilità");
- 3) la conservazione delle informazioni e dei documenti ufficiali relativi alla selezione dei fornitori nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne relativi agli acquisti;
- 4) il principio secondo cui nessun pagamento in favore del fornitore può essere effettuato i) in contanti o per mezzo di titoli al portatore; ii) a soggetto diverso dal fornitore, fatta eccezione per i casi in cui il pagamento debba essere effettuato a favore di terzi, diversi dal fornitore, purché ciò avvenga in modo legittimo, trasparente e documentato (ad esempio, in caso di cessione del credito da parte del fornitore), nonché (iii) su conti correnti accessi presso istituti di credito esteri, allorché il fornitore non abbia sede all'estero, fatti salvi casi eccezionali che dovranno essere adeguatamente giustificati e documentati, fermo restando che i relativi pagamenti dovranno essere debitamente autorizzati da adeguato livello gerarchico.

Nei singoli contratti di fornitura sono espressamente previste specifiche clausole in ordine alla conoscenza ed all'obbligo di osservanza, da parte del fornitore, dei principi contenuti nel Codice e nel Modello, all'obbligo di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001, nonché clausole risolutive espresse azionabili da Vodafone Italia in caso di inadempimento di tali obblighi, fatto ovviamente salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Vodafone Italia porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del presente Codice e incoraggia tutti i fornitori ad adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. 231/2001, nonché un codice etico, in tutte le loro aziende e all'interno delle loro catene di approvvigionamento.

3. Altri principi

Oltre a recepire e a ulteriormente esplicitare i sopra richiamati valori e principi, già definiti a livello di Gruppo, la Società adotta e specifica i principi e le regole di comportamento qui di seguito illustrati.

3.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni di Vodafone Italia con la Pubblica Amministrazione locale, nazionale, comunitaria e internazionale, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico (a titolo esemplificativo: gestione dei rapporti con le principali autorità, amministrazioni locali e organi regolatori e/o di vigilanza nel settore delle telecomunicazioni; attività relative alla gestione dei rapporti con gli enti locali per l'ottenimento delle autorizzazioni necessarie allo sviluppo/manutenzione di infrastrutture di rete e delle relative ispezioni; gestione delle verifiche/ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro svolte dalle autorità competenti e cura dei relativi adempimenti; gestione delle verifiche/ispezioni in materia previdenziale svolte dalle autorità competenti e cura dei relativi adempimenti), devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili nonché dei principi generali di correttezza e di lealtà come sopra declinati e delle procedure aziendali.

L'assunzione di impegni e la gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e regolarmente autorizzate.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, Vodafone Italia ed i suoi dipendenti e/o Collaboratori si asterranno, nel corso di trattative d'affari, di richieste o di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, nonché in caso di

controlli/ispezioni/verifiche da parte delle Autorità di volta in volta competenti, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- privilegiare in alcun modo o proporre opportunità di impiego e/o commerciali al personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa, nel rapporto o nei controlli/ispezioni/verifiche, o a loro familiari;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o qualsivoglia utilità a personale della Pubblica Amministrazione, o a loro familiari, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore, conforme agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalla P.A.;
- aderire a qualsiasi richiesta di contributi e sponsorizzazioni, che possono influenzare la trattativa d'affari o favorire la Società in caso di controlli/ispezioni/verifiche da parte delle Autorità.

In particolare, le richieste di contributi e sponsorizzazioni verranno valutate solo se proposte da enti e associazioni senza scopo di lucro, oppure che siano di elevato valore culturale o benefico (a titolo esemplificativo contributi e sponsorizzazione possono riguardare iniziative in ambito sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, della cultura, dell'arte). In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Vodafone Italia presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

I dipendenti che ricevano offerta di omaggi o benefici non consentiti da apposita procedura sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a rifiutarli e a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza che valuta la conformità dell'offerta ai principi del Codice.

3.2. Rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza

Vodafone Italia si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle autorità pubbliche di vigilanza per il rispetto della normativa vigente applicabile alla Società, fornendo la massima collaborazione e trasparenza.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione/comunicazione eventualmente richiesta dalle autorità pubbliche di vigilanza, anche nell'esercizio delle proprie funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Inoltre, Vodafone Italia si impegna a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi autorità pubblica di vigilanza e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

La Società riconosce che, a volte, possono sorgere dubbi circa la corretta interpretazione di leggi e regolamenti; in tal caso, i dipendenti dovranno richiedere il parere del responsabile della funzione aziendale competente attraverso gli opportuni canali.

3.2.1 Rapporti istituzionali

Nei rapporti istituzionali Vodafone Italia si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni di Vodafone Italia in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di Vodafone Italia.

3.3. Controllo e trasparenza contabile

I Destinatari si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della Società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità di Vodafone Italia.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.

E' obbligo dei Destinatari, sempre nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

Vodafone Italia istruisce i propri dirigenti, dipendenti e Collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività di informazioni, sia all'interno che all'esterno della Società, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

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

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

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e alle procedure aziendali.

Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse della Società in mancanza di adeguata documentazione di supporto. È fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare, in mancanza di autorizzazione, i fondi della Società e in ogni caso di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

I dipendenti di Vodafone Italia che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore. Ovvero, nel caso in cui il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal par. 3.7.

3.3.1 Predisposizione di prospetti relativi alla sollecitazione all'investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati e/o operazioni straordinarie sul capitale (opa, opv, ops)

In caso di predisposizione di prospetti e/o documenti relativi alla sollecitazione all'investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati, nonché di prospetti e/o documenti relativi a operazioni straordinarie sul capitale, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti e i Collaboratori di Vodafone Italia coinvolti nella predisposizione di tali prospetti e/o documenti sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

3.3.2 Gestione delle incombenze societarie; operazioni sul capitale e operazioni su partecipazioni.

Gli amministratori ed i sindaci della Società nonché i responsabili delle funzioni coinvolte a vario titolo nell'esecuzione degli adempimenti relativi: i) alla distribuzione di utili e riserve; ii) ad operazioni sul capitale (aumenti e riduzioni dello stesso) nonché adempimenti connessi a tali operazioni, come conferimenti in natura e valutazione degli stessi; iii) ad operazioni su azioni proprie o della società controllante; iv) a fusioni, scissioni e trasformazioni, sono tenuti ad agire con onestà, correttezza e trasparenza e nel pieno rispetto della disciplina civilistica posta a tutela – fra l'altro – degli interessi dei creditori della Società al mantenimento delle loro garanzie patrimoniali.

In caso di predisposizione di documenti/relazioni relativi alle sopra richiamate operazioni, gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i Collaboratori di Vodafone Italia sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

3.3.3 Controlli interni

Per “controlli interni” si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, verificare e perseguire le attività della Società con il fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente ed in modo etico le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni veritiere e corrette sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società, nonché individuare e prevenire i rischi in cui la Società possa incorrere.

Vodafone Italia si propone di utilizzare i più elevati standard di controlli interni ed è suo compito diffondere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell’esistenza dei controlli ed orientata all’esercizio del controllo stesso.

Nell’ambito delle loro funzioni e competenze, i dirigenti di Vodafone Italia sono tenuti a partecipare alla realizzazione e all’attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace e a renderne partecipi i loro sottoposti.

Il sistema di controlli interni di Vodafone Italia è sottoposto a formale verifica periodica³, e i risultati di tali verifiche sono portati all’attenzione dei massimi vertici aziendali (es. Audit Committee,).

I dipendenti di Vodafone Italia devono, per quanto di loro competenza:

- contribuire al corretto funzionamento del sistema di controllo;
- custodire responsabilmente i beni aziendali strumentali all’attività svolta, siano essi materiali o immateriali, e non farne un uso improprio.

3.3.4 Antiriciclaggio

I dipendenti ed i Collaboratori di Vodafone Italia non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri *partner* in relazioni d’affari di lungo periodo, devono assicurarsi circa l’integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.

Vodafone Italia si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

³ Si fa riferimento ad esempio all’esercizio di Policy Compliance Review annuale e alle attività di *audit* condotti dal dipartimento di Audit

3.4. Rapporti con Collegio Sindacale, società di revisione ed altri organi societari

I dipendenti della Società sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con il Collegio Sindacale, la società di revisione e i soci, relativamente alle attività di controllo da questi esercitate.

In particolare, i dipendenti della Società devono astenersi da qualsiasi comportamento, commissivo od omissivo, che possa risolversi in un diniego a sindaci, revisori o soci o che attui un'opera diretta ad ostacolare la ricerca o a stornare l'attenzione dei sindaci, dei revisori o dei soci nell'esercizio delle rispettive attività di controllo.

3.5. Rapporti con altri interlocutori

Vodafone Italia ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo del proprio *business*.

A tal fine instaura un canale stabile di comunicazione con le associazioni di rappresentanza – laddove esistenti – degli interlocutori non commerciali della Società, a vario titolo interessati alla buona prosecuzione dell'attività aziendale, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le posizioni ed opinioni di Vodafone Italia e prevenire possibili situazioni di conflitto.

A tal fine, Vodafone Italia:

- garantisce risposta alle osservazioni di tutte le associazioni;
- quando possibile, è orientata ad informare e coinvolgere, sui temi che interessano specifiche classi di interessati, le più qualificate e rappresentative associazioni di categoria.

Nei rapporti con associazioni portatrici di interessi, nessun Destinatario deve promettere o versare somme di denaro, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Società anche a seguito di illecite pressioni.

Qualsiasi contributo dovrà essere erogato in modo rigorosamente conforme alle leggi ed alle disposizioni vigenti e dovrà essere adeguatamente documentato.

3.6. Informazioni riservate e tutela della privacy

Ciascun Destinatario è tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni, relative alla Società e/o al Gruppo, apprese nello svolgimento o in occasione dell'attività prestata in favore della Società.

Nel rispetto della normativa di legge⁴, tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari attraverso la propria attività non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza l'espressa autorizzazione della Società.

Ciascun Destinatario dovrà pertanto:

- 1) acquisire e trattare solamente le informazioni e i dati necessari e direttamente connessi alla propria attività;
- 2) conservare detti dati/informazioni in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- 3) comunicare e divulgare i dati/informazioni nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società e previa autorizzazione della Società tramite la persona a ciò delegata;
- 4) valutare e determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate da parte della Società;
- 5) osservare gli obblighi di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto con la Società, in conformità alla normativa vigente e/o agli impegni contrattuali precedentemente assunti.

L'attività della Società richiede il trattamento di dati (per tale intendendosi qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati) oggetto di tutela da parte della normativa vigente in tema di *privacy*.

Vodafone Italia è particolarmente attenta agli aspetti riguardanti la *privacy* dei propri dipendenti/clienti/utenti e di qualsiasi altro soggetto interessato al trattamento dei propri dati personali da parte della Società.

Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita, usi illeciti o non corretti dei dati oggetto di trattamento da parte della Società e/o accessi non autorizzati al sito *internet* e *wap* della Società.

Il trattamento di dati personali è consentito solo al personale autorizzato e nel rispetto delle norme e delle procedure stabilite in conformità alla normativa vigente.

La Società si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai propri Destinatari e ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio degli stessi.

3.7. Segnalazione di violazioni

In un rapporto di fiducia, trasparenza e continuo miglioramento del clima etico, i dipendenti possono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del Codice in maniera indipendente e riservata utilizzando la procedura di Speak Up (disponibile sul sito intranet aziendale) e che consente al segnalante anche di mantenere l'anonimato.

⁴ Legge 196/2003

A seguito della segnalazione, verrà effettuata un'analisi della stessa, garantendo sempre il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Qualora siano individuati comportamenti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, in alternativa alla procedura di Speak Up, la comunicazione può essere fatta alla **mailbox dedicata dell'Organismo di Vigilanza odv.231@mail.vodafone.it**.

In ogni caso e qualunque sia lo strumento le procedure aziendali garantiscono i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.

4. Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme contenute nel Codice costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Vodafone Italia degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.⁵ (obblighi dei quali il contenuto del medesimo Codice rappresenta parte sostanziale ed integrante), nonché parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste con riferimento agli altri Destinatari.

Per quanto riguarda i dipendenti della Società, la violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Vodafone Italia si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In caso di violazioni del Codice poste in essere da dipendenti di Vodafone Italia, la Società provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee, e – per quanto concerne i dipendenti di qualifica non dirigenziale – le misure disciplinari conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata⁶, nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della normativa vigente.

In particolare, con riferimento ai lavoratori dipendenti di qualifica non dirigenziale, i provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;

⁵ Art. 2104, comma 2, c.c. "(Diligenza del prestatore di lavoro) – [Il prestatore di lavoro] deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

⁶ Anche in relazione all'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300, 1° comma, si ricorda che le norme disciplinari sono contenute sia in disposizioni di legge sia nel CCNL 28 giugno 2000 per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione.

- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di tre ore;
- sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo) fino ad un massimo di tre giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare;
- licenziamento.

In caso di notizia di violazioni del Codice emerse in conseguenza delle segnalazioni dei dipendenti o dell'attività di *ethical auditing*, l'Organismo di Vigilanza di Vodafone Italia informa il Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Quest'ultimo, a seguito di un'opportuna analisi delle violazioni segnalate, decide in ordine all'eventuale sussistenza o meno di tali violazioni.

Nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare, di concerto con lo stesso Organismo di Vigilanza, proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 46 del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, in materia di provvedimenti disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di personale di livello dirigenziale comporta il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato da parte dell'Organismo di Vigilanza. L'Amministratore Delegato potrà avvalersi nella propria decisione del parere del Comitato Esecutivo, in conformità alle rispettive deleghe di potere e competenze.

Qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere da un Destinatario che non sia dipendente di Vodafone Italia (ad esempio, lavoratore autonomo, fornitore od altro soggetto legato da rapporti contrattuali con la Società), si prevede, quale sanzione, la facoltà di risoluzione del relativo contratto o il recesso per giusta causa dallo stesso, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti, e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere da uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, detta violazione sarà valutata in funzione della sua gravità e potrà comportare – nei casi più gravi – la revoca per giusta causa degli stessi, secondo quanto previsto dalle norme di legge.

5. Attuazione e comunicazione

Ogni aggiornamento, modifica e/o integrazione del Codice sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e diffuso tempestivamente a tutti i Destinatari con i mezzi che saranno ritenuti più idonei.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti in materia di attuazione e controllo del Codice:

- 1) cooperare nelle decisioni in merito alle violazioni del Codice (accertate dallo stesso Organismo di Vigilanza a seguito di sua iniziativa spontanea od allo stesso segnalate da altre funzioni

aziendali), di concerto – per quanto riguarda l’irrogazione di eventuali sanzioni – con il Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e con il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata;

- 2) esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti *policy* e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- 3) proporre al Consiglio di Amministrazione l’eventuale revisione delle *policy* e delle procedure aziendali con significativi impatti sull’etica aziendale, nonché eventuali aggiornamenti, modifiche e/o integrazioni del Codice.
- 4) verificare l’applicazione e il rispetto del Codice attraverso l’attività di *ethical auditing*, che consiste nell’accertare e promuovere il miglioramento continuo dell’etica attraverso un’analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- 5) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice, ed in particolare garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica.

Il Codice è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni ed esterni mediante attività di comunicazione (es. affissione nella bacheca aziendale, consegna a tutti i dipendenti, sezioni dedicate nell’*intranet* e/o nel sito *web* aziendale ecc.).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i dipendenti e Collaboratori di Vodafone Italia, comunque denominati, l’Organismo di Vigilanza predispone e sottopone al Consiglio di Amministrazione il piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche previsti dal Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti o Collaboratori.