



Il nostro Code of Conduct
Doing What's Right



Contenuti

Un messaggio da Margherita	3	Rispetto della legge	25	Privacy	43
Perché abbiamo adottato un Code of Conduct	4	Insider dealing	26	Il nostro impegno per la privacy	44
La Digital Vodafone Way	5	Diritto della concorrenza	27	Principi sulla privacy	45
Ethical Decision Making	6	Anti-riciclaggio	28	Come applicare i nostri principi sulla privacy	46
Cosa significa per me?	7	Sanzioni	29	Dipendenti	47
Speak up – Whistleblowing	8	Controlli sul commercio	30	Diversità e inclusione	48
Come faccio ad effettuare una segnalazione?	10	Salute e sicurezza	31	Prevenire le molestie e il bullismo	50
Condotta individuale	11	Le Absolute Rules	33	Comunità e società	51
Corruzione e pagamenti indebiti	12	Campi elettromagnetici (CEM)	34	L'ambiente	53
Conflitti di interesse	14	Droghe e alcool	35	Addendum al Codice di Condotta - Sistema sanzionatorio	56
Regali e ospitalità	16	Financial integrity	36	Definizioni	60
Viaggi e spese	18	Assumere impegni contrattuali e di spesa	38		
Gestione delle informazioni e dei documenti	19	Approvvigionamento responsabile	39		
Sicurezza	20	Public policy e comunicazione	40		
Classificazione e protezione delle informazioni	22	Parlare per conto di Vodafone	41		
Il nostro brand	23	Utilizzo dei social media	42		
Diritti di proprietà intellettuale (DPI)	24				

Un messaggio da Margherita

Il nostro obiettivo è connettere per un futuro migliore e sono incredibilmente orgogliosa del lavoro che ogni giorno facciamo insieme.

È chiaro che per crescere e diventare un operatore di telecomunicazioni d'eccellenza in Europa e in Africa, Vodafone deve cambiare. Abbiamo bisogno di mercati autonomi e agili, concentrati sul cliente, e abbiamo bisogno di semplificare il nostro modo di operare, eliminando la complessità. Ciò che non cambierà è il nostro impegno nel realizzare il nostro Purpose e il rispetto del Code of Conduct.

Vi invito a dedicare del tempo per leggere e comprendere il nostro Code of Conduct.

Tutti noi possiamo far sentire la nostra voce, segnalando, attraverso il processo di Speak Up, violazioni o comportamenti in contrasto con i principi del Code of Conduct o con le normative applicabili.

In Vodafone tutti ci impegniamo ad agire facendo ciò che è giusto.

Grazie,

Margherita Della Valle
Chief Executive Officer



Perché abbiamo adottato un Code of Conduct

“Doing what’s right” significa agire sempre con integrità per assicurarci la fiducia dei nostri clienti, dei colleghi, dei partner commerciali e delle comunità in cui lavoriamo.

Il nostro Code of Conduct definisce ciò che ci aspettiamo da ogni singola persona che lavora per e con Vodafone. Sottolinea inoltre le nostre responsabilità nei confronti del personale, dei partner e degli azionisti.

Il Code of Conduct ci aiuta a prendere decisioni informate e ci dice a chi rivolgerci per approfondimenti.

“La capacità di creare fiducia è fondamentale in tutto ciò che facciamo.”

I nostri Business Principle

I nostri Business Principle sono alla base del nostro modo di “fare business” e sono al centro del nostro Code of Conduct. Li trovate evidenziati all’inizio di ogni sezione del Code of Conduct.

Che cos’è il Code of Conduct?

Il Code of Conduct è il documento che contiene la nostra politica aziendale ove sono definiti i principi che ciascun individuo che lavora per e con Vodafone deve rispettare, indipendentemente dal luogo in cui lavora. Naturalmente è possibile applicare anche ulteriori policy aggiuntive, specifiche del proprio ruolo o mercato locale.

A chi si rivolge il Code of Conduct?

Il nostro Code of Conduct è rivolto a tutti coloro che lavorano per e con Vodafone: dipendenti, direttori, collaboratori esterni, affiliati, joint venture e fornitori. I nostri fornitori e partner commerciali devono applicare gli stessi standard e sono tenuti a rispettare il nostro Code of Ethical Purchasing.




Quali sono le conseguenze del mancato rispetto del Codice?

Il mancato rispetto del nostro Code of Conduct comporta conseguenze molto gravi. L’azienda potrà intraprendere provvedimenti disciplinari e, ove ne sussistano i presupposti, si procederà all’interruzione del rapporto di lavoro.



La Digital Vodafone Way

La Digital Vodafone Way definisce i valori fondamentali che ci guidano nel nostro modo di operare, per essere ammirati dai clienti, dagli azionisti, dalle persone con cui lavoriamo e dalle comunità in cui operiamo.

Admiration				
<p>Customer Obsessed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si identifica con l'esperienza del cliente, ha una conoscenza approfondita dei nostri prodotti • Si impegna a garantire un'esperienza cliente personalizzata • Comprende le aspettative dei clienti e i trend di prodotto 	<p>Digital Vodafone</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appassionato di innovazione, ha un profilo creativo, ama la sperimentazione e sa assumersi dei rischi: fallisce, impara, migliora in fretta • Sperimenta con entusiasmo le nuove tecnologie • Prende decisioni basate su dati e sistemi di intelligenza artificiale • Adotta metodi di lavoro agili: prototipazione, approccio collaborativo e interfunzionale, "design thinking" 	<p>Ambitious & Competitive</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha grandi aspettative per sé stesso e per gli altri • È un eterno studente, lavora al proprio costante sviluppo, ha una mente curiosa • Si sforza di superare i concorrenti, guarda oltre i benchmark interni 	<p>One Company Local Roots</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collabora con le altre figure professionali, sia interne che esterne (all'interno di un ecosistema di competenze e conoscenze più ampio) • Cerca attivamente, condivide e adotta le migliori pratiche • Prende le migliori decisioni per Vodafone 	
<p>Speed</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dà la giusta priorità alle cose, è focalizzato • Ha il senso dell'urgenza per sé e per gli altri • Analizza, decide ed esegue velocemente 		<p>Simplicity</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunica in modo chiaro, diretto e coerente • Sviluppa soluzioni "facili da usare" (processi, prodotti, interfacce, ecc.) per i nostri clienti/dipendenti • Sfida i metodi di lavoro convenzionali, semplifica e/o elimina i compiti inutili e ridondanti 		
			<p>Trust</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fa quello che ha promesso • Si fida delle prestazioni degli altri • Supporta le decisioni una volta prese 	
Admired Leader				
<ul style="list-style-type: none"> • Dà la direzione e definisce obiettivi coerenti, genera "engagement" 	<ul style="list-style-type: none"> • Delega, assume un ruolo di coach verso i propri collaboratori, monitora 	<ul style="list-style-type: none"> • Talento, team diversificati e un'organizzazione snella ed efficace sono la base della sua forza 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha una predisposizione alla "presa in carico" 	

Ethical Decision Making

Di fronte a scelte difficili, fare ciò che è giusto a volte può essere complesso. È possibile utilizzare lo strumento decisionale qui sotto indicato per avere assistenza voi o il vostro team, quando vi trovate di fronte a decisioni difficili.

Per aiutarti a decidere se stai facendo ciò che è giusto, dovresti chiederti quanto segue:



Think



Ask



Act



È legale ed etico?



È in linea con il nostro Code of Conduct?



È giusto per i nostri clienti?



Saresti orgoglioso di dire agli altri cosa hai fatto?

Se la risposta a una qualsiasi di queste domande è "no" o sei incerto, fermati e chiedi consiglio oppure consulta la rispettiva sezione del Code of Conduct e delle nostre policy.



Contatti:

Line manager

Compliance team locale



Cosa significa per me?

Ci aspettiamo che tu faccia quanto segue:

- Agisci in modo etico, sii orgoglioso delle tue azioni e decisioni
- Rispetta i principi e le regole del nostro Code of Conduct e adempi ai nostri obblighi legali e normativi
- Comprendi il significato della Digital Vodafone Way e applica i principi enunciati in questo Codice nel lavoro quotidiano
- Segnala le prassi lavorative che giudichi non etiche, non sicure o non conformi al nostro Code of Conduct.

Rispetto della legge

Vodafone opera in diversi Paesi. Il nostro Code of Conduct non può coprire tutte le leggi e i regolamenti di ognuno di questi Paesi. Sii quindi sempre a conoscenza delle leggi e dei regolamenti applicabili nella tua sede di lavoro. Se c'è una differenza tra un requisito legale locale e il nostro Codice, applica gli standard più rigorosi.

In caso di dubbio, rivolgiti al tuo line manager, al team legale, a HR o al Compliance team.

Line Manager

Se sei un line manager, hai un ruolo importante nel garantire che il nostro Code of Conduct sia compreso e applicato dal tuo team. In particolare, ci aspettiamo che tu faccia quanto segue:

- Sii un modello di riferimento nel lavorare Doing what's right
- Assicurati che i membri del tuo team conoscano il nostro Codice e lo comprendano
- Considera i membri del tuo team responsabili del rispetto del nostro Codice.





Speak up – Whistleblowing

› **Come faccio ad effettuare una segnalazione?**



Speak up – Whistleblowing

Se noti sul posto di lavoro comportamenti che ritieni possano costituire una violazione del nostro Code of Conduct o che sospetti essere illeciti o illegali o in contrasto con le normative applicabili, come corruzione, frode, D. Lgs. 231, accordi anticoncorrenziali o violazione della Privacy, è tuo dovere segnalarli attraverso il processo Speak up.

È inoltre necessario segnalare l'utilizzo improprio o abuso dei nostri sistemi, dei processi o delle policy in vigore. Potrebbe trattarsi di atti di bullismo o molestie, conflitto di interessi, pericoli per la salute e la sicurezza dei dipendenti o del pubblico, potenziali violazioni dei diritti umani o gravi problematiche ambientali.

Vodafone non sostiene politiche di ritorsione in seguito ad una segnalazione fatta in buona fede. Questo significa che se segnali un problema, non verrà intrapresa alcuna azione contro di te, anche se non viene dimostrata una illegalità o una violazione alla compliance.

Sono un collaboratore esterno che lavora sotto contratto con Vodafone e devo segnalare un problema. Posso usare il processo Speak up?

Sì. Il processo Speak up è ad uso non solo dei dipendenti ma anche, tramite la linea esterna Navex Global, di collaboratori esterni, consulenti, fornitori e appaltatori.

Ho delle perplessità sulle azioni di un collega. Come posso chiedere chiarimenti?

Il tuo line manager, così come il tuo HR Business Partner, sono a disposizione per supportarti in caso di dubbi e aiutarti a scegliere la linea di condotta corretta.

Tuttavia, ricorda che se intendi segnalare illeciti di cui tu abbia avuto conoscenza nell'esercizio delle tue funzioni, dovrai farlo esclusivamente tramite i canali interni individuati dalla società e sotto riportati. Le segnalazioni di illeciti fatte al line manager o all'HR Business Partner non saranno considerate di whistleblowing ai sensi del D. lgs. 24/2023 e non potranno godere delle tutele rafforzate previste per le segnalazioni di violazioni assicurate da tali canali.

Ho riferito un problema e ora temo che i miei colleghi lo vengano a sapere. La mia segnalazione sarà mantenuta riservata?

Proteggere l'identità delle persone che segnalano una preoccupazione in buona fede è sempre la priorità dell'azienda e di tutte le persone coinvolte nel processo. Vodafone non tollererà alcuna ritorsione nei confronti di un dipendente che sollevi un problema serio.

Nell'ambito dei canali di segnalazione individuati (vedi sotto) garantiremo, inoltre, la privacy e la riservatezza in merito a ciò che ci comunicherai durante l'intero processo di Speak up anche ai sensi del D. lgs. 24/2023 che disciplina il Whistleblowing.

La segnalazione anonima è disponibile come opzione quando si effettua una segnalazione tramite la linea esterna Navex Global; ciò potrebbe, tuttavia, limitare la nostra capacità di condurre un'indagine efficace.


Come faccio ad effettuare una segnalazione?¹


1. Contatta la linea esterna Navex Global:

Sappiamo che non è sempre facile sollevare le proprie perplessità. In alcuni casi potresti ritenere infatti opportuno esporre il tuo problema a qualcuno che è completamente estraneo al tuo contesto lavorativo.

Tutti coloro che desiderano inviare una segnalazione possono contattare la piattaforma Navex Global sia telefonicamente (Numero Verde Gratuito per l'Italia 800-761-642) sia per iscritto, via web o chat (accedendo a [EthicsPoint](#)).

Tramite Navex Global potrai effettuare la segnalazione anche in forma anonima.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Local Triage Team
Sicurezza Aziendale

2. Contatta il Local Triage Team:

Nel caso in cui desiderassi effettuare una segnalazione a voce, potrai chiedere via e-mail la fissazione di un incontro diretto a uno dei membri del Local Triage Team (HR & Organization Director; Legal Affairs, Compliance & Privacy Director; Head of Compliance and Risk Management; Head of Security Operations; Head of Industrial Relations).

3. Segnala le condotte rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 all'Organismo di Vigilanza

Nel solo caso in cui si tratti di circostanze che possano costituire uno dei reati presupposto richiamati dal D. lgs. 231/2001 o una violazione del Modello 231 adottato da Vodafone Italia, potrai alternativamente inviare una mail anche all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv.231@mail.vodafone.it.

Cosa succede dopo?

Ecco cosa succede dopo una segnalazione:

- Quando viene fatta una segnalazione, il Local Triage Team individua il dipartimento aziendale che se ne occuperà (Sicurezza aziendale, salvo diversa decisione che potrebbe ad esempio essere motivata da un conflitto d'interessi)
- La persona segnalante riceve un avviso di ricevimento entro 7 giorni
- La persona che ha segnalato il problema può essere contattata da Sicurezza aziendale per la raccolta delle eventuali ulteriori informazioni necessarie ai fini di un'indagine
- Qualora si proceda con un'indagine, questa sarà condotta da un esperto qualificato e la persona che ha segnalato il problema riceverà adeguati riscontri in applicazione della normativa rilevante
- Manterremo una documentazione trasparente e accurata su tutte le informazioni e la persona che ha effettuato la segnalazione sarà tenuta informata circa le azioni successivamente intraprese.

¹Le presenti modalità di segnalazione sono da intendersi relative alla sola Vodafone Italia S.p.A.. Per maggiori informazioni sulle modalità di segnalazione e la composizione dei canali preposti con riferimento alle società sottoposte all'attività di direzione, controllo e coordinamento della stessa si prega di fare riferimento alla Local Speak Up Policy – Whistleblowing e ai relativi siti internet.

Condotta individuale

- **Corruzione e pagamenti indebiti**
- **Conflitti di interesse**
- **Regali e ospitalità**
- **Viaggi e spese**
- **Gestione delle informazioni e dei documenti**
- **Sicurezza**
- **Classificazione e protezione delle informazioni**
- **Il nostro brand**
- **Diritti di Proprietà Intellettuale (DPI)**



Corruzione e pagamenti indebiti

La legge vieta la corruzione in ogni tipo di panorama commerciale. In Vodafone ci impegniamo a contrastare ogni forma di corruzione.

Una tangente può presentarsi in molte forme, ecco alcuni esempi:

- Pagamenti facilitatori e tangenti
- Offrire o accettare doni e ospitalità potrebbe essere considerata una forma di corruzione in determinate circostanze.

I pagamenti facilitatori sono illegali. Vodafone non tollera tali pratiche, a meno che la sicurezza dei dipendenti non si trovi a rischio. In questo caso la situazione deve essere immediatamente comunicata al team di Compliance & Risk Management locale.

Molti Paesi vietano l'offerta o la fornitura di oggetti di valore ai Funzionari Pubblici per influenzare le loro azioni. Uno dei modi in cui assicuriamo che ciò non accada è quello di non fare donazioni/contributi a partiti politici. ⓘ

I metodi di lavoro locali non costituiscono un'eccezione a queste regole. Queste regole si applicano non solo a tutti i dipendenti Vodafone, ma anche a tutti coloro che sono autorizzati ad agire per conto dell'azienda o a rappresentarla, quali agenti, consulenti, rappresentanti o intermediari.

“Vodafone adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione: nessun dipendente Vodafone deve dare o ricevere tangenti di qualsiasi tipo. La corruzione non solo è illegale, ma anche immorale”

Business principle | Condotta individuale

Agiamo con onestà, integrità e correttezza nei nostri rapporti interni ed esterni. Non tolleriamo alcuna forma di corruzione, comprese le offerte improprie di pagamenti o regali a o da parte dei dipendenti. Evitiamo qualsiasi contratto che possa portare, o suggerire, un conflitto di interessi tra le attività personali e l'azienda. Non diamo né accettiamo ospitalità o doni che possano apparire come un obbligo. Perseguiamo relazioni reciprocamente vantaggiose e cerchiamo di promuovere l'applicazione dei nostri Business principle con i nostri partner commerciali e fornitori.

Cosa fare

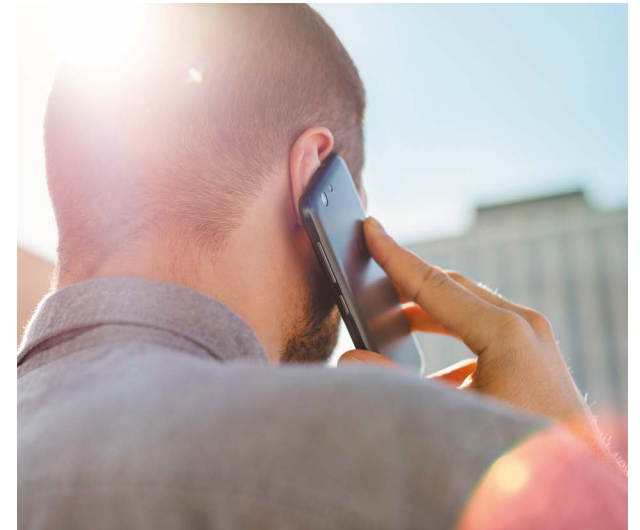
- Sii prudente quando offri o ricevi regali o ospitalità, specialmente quando è coinvolto un Funzionario Pubblico. Consulta la sezione Regali e ospitalità per maggiori informazioni ⓘ
- Assicurati sempre che i regali e l'ospitalità offerta siano consentiti dalle leggi locali
- Sii consapevole che Vodafone può essere considerata responsabile per azioni condotte da terzi
- Sii consapevole che anche le donazioni di beneficenza possono essere viste come tangenti, se i pagamenti vengono effettuati per facilitare un processo o per assicurarsi un vantaggio commerciale
- In caso di dubbio, rivolgiti al Compliance team.

Cosa non fare

- Dare o ricevere una tangente in qualsiasi forma ⓘ
- Offrire pagamenti facilitatori
- Utilizzare la propria posizione in Vodafone per cercare di influenzare qualsiasi altra persona (all'interno o all'esterno di Vodafone) per fornire contributi politici o sostegno a qualsiasi partito politico.

Il mio team vuole raccogliere fondi per un ente di beneficenza locale, ci sono restrizioni sui beneficiari?

Non ci sono restrizioni per le donazioni personali. Tutte le donazioni fatte per conto di Vodafone devono sempre essere fatte tramite la Fondazione Vodafone.



Conflitti di interesse

Se ti trovi in una posizione in cui i tuoi interessi personali e aziendali possono entrare in conflitto, sei tenuto a dichiarare la situazione, ottenere l'approvazione e registrare questi potenziali conflitti di interesse. Qualsiasi conflitto effettivo deve essere evitato/rimosso.

Per stabilire se ti trovi di fronte ad un potenziale conflitto di interessi, immagina di spiegare le tue azioni ad amici, colleghi o ai media e considera se ti sentiresti a tuo agio. Il tuo line manager sarà in grado di assisterti nel determinare se esiste un conflitto e se si tratta di un caso reale o potenziale.

Al fine di prevenire qualsiasi conflitto potenziale o percepito, si applicano regole aggiuntive per l'assunzione di dipendenti governativi o del settore pubblico. Fai riferimento alla Policy sui conflitti di interesse per maggiori informazioni.



Lavoro part-time nella mia azienda di famiglia. Devo parlarne con il mio line manager?

Sì. Anche se l'azienda non è legata a Vodafone. Il tuo line manager ti assisterà nel determinare se la tua situazione è un conflitto reale o potenziale e ti guiderà rispetto alle misure da adottare in entrambe le circostanze.

Un caro amico sta facendo domanda per un lavoro in Vodafone, va bene?

Ti invitiamo a raccomandare Vodafone come un ottimo posto di lavoro. Tuttavia, devi assicurarti di non essere coinvolto nel processo di assunzione e che la sua posizione non sia di tua diretta gestione.

Ecco alcuni esempi di **conflitti di interesse reali** che devono essere evitati o immediatamente risolti:

- Qualsiasi attività esterna che pregiudica la capacità di dedicare tempo e attenzione alle proprie responsabilità all'interno di Vodafone
- Assunzione o gestione di un parente o partner
- L'assunzione di una persona affinché Vodafone possa beneficiare delle sue relazioni nel mondo della politica
- Un interesse personale in un fornitore, cliente o concorrente che influenza le vostre decisioni sul lavoro
- Utilizzo di risorse Vodafone per le attività politiche.

Ecco alcuni esempi di **potenziali conflitti di interesse**, ovvero situazioni che richiedono di concordare un modo per evitare che il conflitto divenga reale, ottenere un'approvazione a procedere e registrare tali interessi:

- Essere membro del Consiglio di Amministrazione (o esserlo un parente stretto) di un'altra azienda o organizzazione
- Avere altri impieghi
- Avere un rapporto stretto con un senior manager di un concorrente o fornitore
- Lavorare nello stesso dipartimento del proprio partner o di un parente stretto
- Essere titolare (o esserlo un parente stretto) di un interesse finanziario rilevante in un'azienda fornitore o cliente. Se non sei sicuro che il tuo interesse sia rilevante, consulta il team HR locale.



Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone



Contatti:
Line manager
HR team locale

Cosa fare

- Agisci nel migliore interesse di Vodafone, riconoscendo i potenziali conflitti di interesse
- Discuti le preoccupazioni con il tuo line manager/team HR e registra qualsiasi potenziale conflitto di interessi
- Rinuncia agli incarichi nelle aree aziendali in cui hai un interesse personale.

Cosa fare se ti trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi?

Fase 1 Dichiarare il potenziale conflitto di interessi informando il tuo line manager e il tuo HR business partner.

Fase 2 Concordare su come sarà gestita la situazione e ottenere l'approvazione del tuo line manager e del team HR locale.

Fase 3 Registrare la situazione online tramite il registro dei conflitti di interesse affinché tu e l'azienda siate tutelati.

Regali e ospitalità

Sosteniamo l'offerta e l'accettazione di regali e ospitalità in misura ragionevole e proporzionata quale parte di normali relazioni di lavoro. Tuttavia, vietiamo il dare o ricevere regali o ospitalità che risultino eccessivi o impropri. ①

Dobbiamo assicurarci di non essere mai influenzati da o cercare di influenzare con regali o ospitalità. Ad esempio, non dobbiamo offrire o ricevere regali e ospitalità durante una gara d'appalto o durante trattative contrattuali.

La Policy Anti-bribery di Vodafone delinea i principi che tutti dobbiamo seguire, inclusi i requisiti per ottenere l'approvazione e per registrare i regali offerti o ricevuti.

Abbiamo inoltre un ulteriore processo di approvazione che dobbiamo seguire per dare o ricevere regali o ospitalità a funzionari pubblici.

Cosa fare

- Assicurati che l'offerta o la ricezione di regali avvenga raramente
- Pensa al contesto del regalo o dell'ospitalità e assicurati che ci sia un motivo commerciale legittimo: immagina come la cosa potrebbe apparire a qualcuno esterno a Vodafone o sulla prima pagina di un giornale
- Se un regalo o l'ospitalità coinvolgono un Funzionario Pubblico, consulta il Compliance team locale, poiché potrebbe essere necessaria un'ulteriore approvazione da parte del Direttore External Affairs di Gruppo
- Sii a conoscenza e comprendi le regole relative a ospitalità e regali per il tuo mercato
- Ottieni l'approvazione e registra i regali o l'ospitalità dove richiesto dalla policy.

Cosa non fare

- Dare o accettare regali o ospitalità di valore inappropriato
- Offrire o accettare regali o ospitalità durante una gara d'appalto o durante trattative contrattuali
- Dare o accettare denaro contante o in forma equivalente
- Offrire o accettare doni o ospitalità che non siano intesi per un legittimo interesse commerciale
- Chiedere regali o ospitalità.



Sono stato invitato a cena da un potenziale fornitore che sta partecipando alla gara per un nuovo contratto. Cosa devo fare?

Dovresti rifiutare. È inappropriato andare a pranzo/ cena o, come ospite, a qualsiasi altro evento con un fornitore durante una procedura di gara d'appalto o di valutazione di un'offerta commerciale.

Mi è stato inviato un regalo di valore da un fornitore e non voglio causare offesa restituendolo. Cosa devo fare?

È importante informare il tuo line manager e chiedere consiglio al Compliance team. Idealmente dovresti rifiutare educatamente e restituire il regalo. Se questo non è possibile, l'oggetto deve essere donato in beneficenza.

Ho in programma una trasferta all'estero a fine mese e ho bisogno di ottenere rapidamente un visto di lavoro. La persona che elabora la mia richiesta all'ambasciata ha detto che può accelerare il processo se pago una piccola tassa in contanti. Si tratta di una situazione accettabile?

No. Si tratta probabilmente di un "pagamento facilitatore", è considerato una forma di corruzione ed è illegale. È necessario rifiutare l'offerta e segnalare la questione al Compliance team locale. Se invece esiste un'opzione per una procedura di servizio ufficiale più veloce, ad esempio un servizio fast-track disponibile al pubblico, è possibile procedere. Tuttavia, in caso di dubbi, deve sempre essere consultato il Compliance team locale per una consulenza.

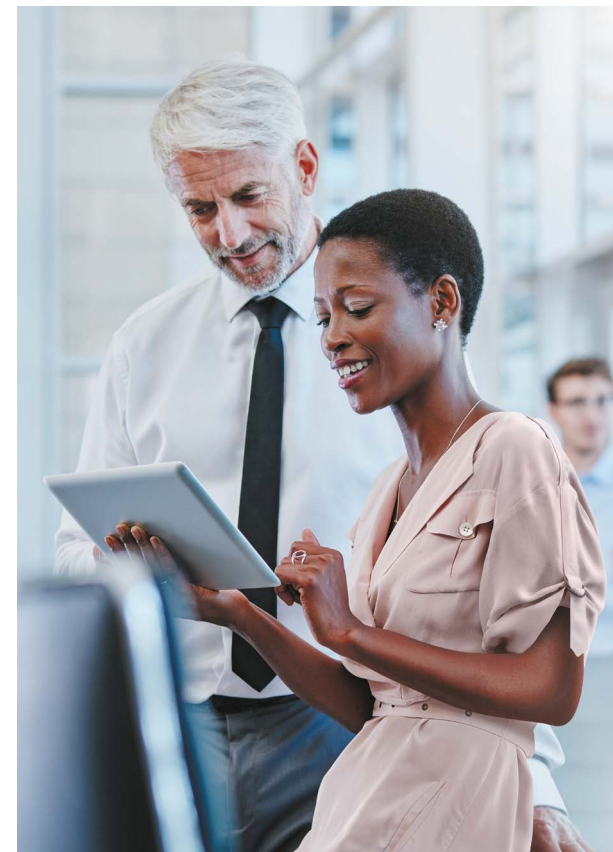


Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone



Contatti:

Line manager
Compliance team locale
Anti-bribery team di Gruppo



Viaggi e spese

La Policy Travel and Expenses locale in materia di viaggi e spese stabilisce le regole da seguire. Essa contiene tutte le informazioni pertinenti, comprese le istruzioni su come utilizzare la nostra agenzia di viaggi designata e su come prenotare online.

Le prenotazioni di viaggio e alloggio effettuate attraverso altri canali non saranno rimborsate.

Quando pianifichi il tuo viaggio, cerca di trovare il giusto equilibrio tra le esigenze aziendali, l'impatto ambientale, i costi finanziari nonché la tua salute e benessere personale.



Cosa fare

- Segui le regole esposte nella policy Travel and Expenses locale
- Prenota una classe di viaggio appropriata e un hotel scelto tra quelli presenti nell'elenco pre-approvato
- Adotta un approccio attento ai costi e richiedi rimborso solo per spese ragionevoli e necessarie per gli scopi aziendali
- Considera l'impatto sull'ambiente e utilizza servizi web/video/audio invece di viaggiare, ove possibile
- Ottieni le dovute approvazioni per le tue spese
- Fornisci i giustificativi richiesti per le tue richieste di rimborso spese.

I miei costi di trasferimento in ufficio risultano onerosi. Posso ottenere una forma di compensazione?

Il normale viaggio per recarsi sul posto di lavoro non dà diritto a nessuna compensazione. Ci possono essere eccezioni per il lavoro fuori orario, controlla la policy locale per i dettagli.

Posso richiedere il rimborso delle spese per il mio partner o il mio coniuge in viaggio con me?

Portare il proprio partner, amico o familiare in viaggio d'affari non è una spesa esigibile. L'unica eccezione sono alcuni incarichi internazionali per i quali offriamo supporto con le spese di viaggio; in questo caso, il supporto offerto verrà discusso direttamente prima dell'incarico.

Gestione delle informazioni e dei documenti

Qualora non sussistano motivi commerciali o requisiti legali per la conservazione dei documenti, questi devono essere distrutti in modo rispettoso dell'ambiente. Mantenere le informazioni più a lungo del necessario non fa che aumentare il nostro bisogno di strutture di archiviazione.

Cosa fare

- Rispetta le procedure definite nella policy locale di gestione e conservazione dei documenti
- Conserva i documenti solo per il tempo richiesto dalla pianificazione locale di conservazione dei documenti.

Intendo conservare tutti i miei documenti, nel caso siano necessari in futuro. E' possibile?

Devi essere selettivo. Alcuni documenti devono essere conservati a fini di revisione contabile, fiscale o legale. Ad esempio, i documenti relativi a un'indagine o a un contenzioso dovrebbero essere conservati fino alla completa risoluzione dell'indagine o del contenzioso. Al contrario, un invito a una riunione che ha già avuto luogo è un esempio di documento da distruggere.



Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone



Contatti:
Line manager
Privacy team locale



Sicurezza

La sicurezza dei nostri beni, delle persone e delle informazioni sui clienti è fondamentale per mantenere la promessa di creare un futuro digitale sicuro. Ognuno di noi è responsabile della protezione e della sicurezza di Vodafone e dei suoi clienti. Il Cyber Code è il codice di riferimento secondo cui ci aspettiamo che tutti i dipendenti Vodafone si comportino e lavorino per salvaguardare la nostra sicurezza informatica.

Il Cyber Code

Utilizza **SEMPRE** la doppia autenticazione per accedere da remoto ai sistemi aziendali in cui sono presenti dati sensibili.

NON consentire la presenza di software non supportati o insicuri sull'infrastruttura Vodafone.

Aggiorna **SEMPRE** i software di sicurezza e configura i tuoi sistemi in modo sicuro, evitando alti livelli di vulnerabilità.

NON cliccare su link contenuti in mail che arrivano da mittenti sconosciuti e non aprire allegati sospetti. In caso di dubbi, fallo subito presente.

Quando una persona del tuo team cambia ruolo o lascia Vodafone rimuovi **SEMPRE** tempestivamente i suoi accessi. Valuta bene l'opportunità di fornire accessi privilegiati.

NON condividere con nessuno e non usare in contesti differenti le stesse password. Crea una password sicura!

Classifica correttamente e proteggi **SEMPRE** i documenti su cui lavori.




“Ognuno di noi è responsabile della protezione e della sicurezza di Vodafone e dei suoi clienti”


Cosa fare

- Rispetta sempre il Cyber Code
- Assicurati che tutti i dipendenti e gli ospiti indossino ed esponano i loro badge identificativo nei locali Vodafone e li tolgano nei luoghi pubblici
- Scarica l'applicazione International SOS e salva il numero di assistenza 24/7 in caso di necessità
- Segnala qualsiasi violazione dei dati entro 72 ore a csoc@vodafone.com.

Cosa non fare

- Connettersi ad una rete wi-fi pubblica/libera a meno che non si utilizzi una rete privata virtuale approvata
- Condividere informazioni sensibili/confidenziali con persone che non necessitano di venirne a conoscenza ⓘ
- Lasciare il computer sbloccato quando ci si allontana
- Discutere o lavorare con informazioni riservate in luoghi pubblici.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone
Security Policy Library
Vodafone Security Portal

 **Contatti:**
Security team locale

Classificazione e protezione delle informazioni

Tutti i documenti, le presentazioni e le e-mail rappresentano informazioni aziendali essenziali che devono essere classificate correttamente.



Il nostro brand

Il nostro è uno dei brand più di valore al mondo. Dobbiamo proteggere questo prezioso asset usandolo in modo appropriato. Puoi aiutare a proteggere il marchio Vodafone seguendo le nostre linee guida in materia di brand. Ciò contribuirà a garantire che il nostro brand sia utilizzato correttamente, protetto e generi fiducia, fidelizzazione e ammirazione.

Cosa fare

- Rispetta le linee guida sul brand
- Segnala qualsiasi sospetto abuso di marchi registrati, loghi o altri diritti di proprietà intellettuale Vodafone, incluse le merci contraffatte.

Cosa non fare


- Consentire a terzi di utilizzare il marchio o il logo Vodafone senza prima averne discusso con il team di Affari Legali locale.




Diritti di proprietà intellettuale (DPI)

I nostri DPI sono asset preziosi che ci differenziano dalla concorrenza. Qualora non riuscissimo a proteggere e registrare questi diritti, rischieremo di perdere l'asset. Otteniamo brevetti per proteggere le nostre idee, inclusi i progressi tecnologici, i nuovi prodotti e servizi. Ognuno di noi è responsabile della gestione dei nostri DPI e la protezione dal loro uso non autorizzato. È altrettanto importante rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui.

Costituisce un'ulteriore responsabilità l'implementazione di basi giuridiche adeguate con i nostri partner e fornitori al fine di supportare i nostri obiettivi aziendali e gestire efficacemente rischi e vantaggi.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Legal team locale
Trade Marks Team
IPR Team

Cosa fare

- Assicurati che le tue idee relative a prodotti tecnici innovativi siano esaminate per una potenziale protezione con brevetti
- Inoltra immediatamente tutte le domande relative ai DPI all'ufficio legale locale.

Cosa non fare

- Utilizzare software open source senza verificare le condizioni di licenza.

Non sono sicuro che una mia idea possa avere valore. Posso parlarne con i nostri fornitori per avere il loro punto di vista?

No. Inizialmente dovresti discutere l'idea con il tuo team. Per ulteriori informazioni, ti invitiamo a contattare l'ufficio legale locale o IPR Team.

Mi capita di trovare prodotti con il logo Vodafone su bancarelle del mercato locale. Credo si tratti di prodotti contraffatti. Devo informare qualcuno?

Sì. Segnala i tuoi dubbi al team legale locale e invia quante più informazioni possibili al team che si occupa dei marchi registrati (Trade Marks team). È importante proteggere il nostro brand e la nostra reputazione. Ti potremmo richiedere di acquistare uno degli articoli interessati come esempio per aiutare le indagini.

Nel mio team discutiamo delle estensioni per i nostri prodotti e servizi, ma non riusciamo a trovare uno strumento con cui condividere le nostre idee. Esiste qualche soluzione disponibile?

Sì, sulla rete intranet è disponibile uno strumento di ideazione che rende molto semplice condividere un'idea, un nuovo concetto o una proposta.

Rispetto della legge

- **Insider Dealing**
- **Diritto della concorrenza**
- **Anti-riciclaggio**
- **Sanzioni**
- **Controlli sul commercio**

“Rispettiamo tutte le leggi nazionali e internazionali, nonché gli standard e i principi applicabili”

Insider dealing

In molti paesi è illegale trarre profitto dall'abuso di informazioni privilegiate. Insider Dealing significa utilizzare informazioni generalmente non disponibili, ma alle quali si ha accesso per via del proprio lavoro o di relazioni aziendali, per influenzare l'acquisto o la vendita di azioni o titoli.

Tali informazioni potrebbero avere un impatto sul valore di questi azioni o titoli, se rese pubbliche. La negoziazione di titoli o la manipolazione dei prezzi delle azioni sulla base delle informazioni che potremmo avere come conseguenza del lavoro per Vodafone è una pratica proibita. Queste regole continuano ad essere valide anche una volta conclusa la relazione lavorativa con Vodafone.

L'insider trading comporta sanzioni severe nella maggior parte dei Paesi, spesso tali sanzioni prevedono pene pecuniarie, detentive o entrambe. Discuti qualsiasi dubbio o richiesta con il team di Segreteria societaria del Gruppo.

Cosa fare

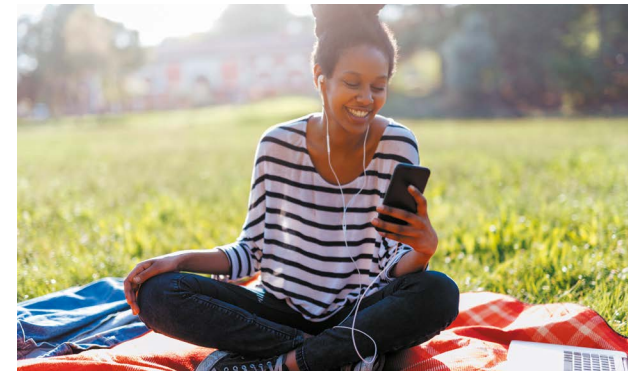
- Discuti qualsiasi dubbio o richiesta con il team Group Corporate Secretariat.

Cosa non fare

- Comprare, vendere o trattare titoli Vodafone, se si dispone di informazioni privilegiate
- Vendere o trattare titoli di qualsiasi società, se si dispone di informazioni privilegiate ⓘ
- Trasmettere informazioni privilegiate a terzi. Questa non è solo una violazione della riservatezza, ma anche un reato.

Il mio amico sta pensando di vendere delle azioni Vodafone nei prossimi giorni. So che Vodafone deve fare un annuncio che avrà un impatto positivo sul prezzo delle azioni. Va bene se lascio intendere al mio amico che dovrebbe aspettare per vendere?

No. Non si devono mai divulgare informazioni sull'attività di Vodafone che non sono pubblicamente disponibili. Né si dovrebbero utilizzare informazioni interne per influenzare le decisioni di investimento di altri.




Business principle | Rispetto della legge

Rispettiamo tutte le leggi nazionali e internazionali nonché gli standard e i principi opportuni applicabili.

Diritto della concorrenza

Crediamo in una concorrenza libera e leale. Nella maggior parte dei mercati in cui operiamo sono in vigore leggi volte a tutelare tale forma di concorrenza. Queste norme vietano accordi tra concorrenti che influenzano le loro decisioni e comportamenti sul mercato e sono applicabili sia nei confronti di Vodafone sia di altre aziende. Di conseguenza non si devono mai chiedere ai concorrenti informazioni riservate né accettare di riceverle o discuterle. ①

Le pratiche anti-concorrenziali possono danneggiare il nostro business. I clienti, fornitori o ex dipendenti passati alla concorrenza non devono mai essere incoraggiati a fornire informazioni che devono mantenere riservate.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Regulatory & Competition Affairs locale

Cosa fare

- Assicurati di comprendere l'applicabilità del diritto della concorrenza al tuo ruolo
- Ricordati che le pratiche anti-concorrenziali comprendono sia accordi informali sia la condivisione di informazioni con la concorrenza, nonché contratti formali
- Ricordati che non è sempre facile e ovvio riconoscere chi sono i nostri concorrenti. Ad esempio, anche alcuni dei nostri fornitori, clienti e partner commerciali possono essere nostri concorrenti. In particolare, alcuni dei nostri distributori sono concorrenti diretti dei nostri stessi canali di vendita retail.

Ho scoperto che uno dei distributori Vodafone ha offerto telefoni Vodafone con un notevole sconto rispetto al prezzo di vendita al dettaglio consigliato. Cosa devo fare?

Niente, il partner ha diritto ad applicare sconti. Inviare un'e-mail al distributore per chiedere di interrompere lo sconto potrebbe rappresentare una imposizione del prezzo di rivendita, il che può costituire una violazione del diritto della concorrenza.

Cosa non fare

- Condividere informazioni sensibili con la concorrenza (come prezzi, costi e volumi di vendita)
- Accordarsi con la concorrenza per fissare il prezzo di prodotti o servizi, inclusi sconti, riduzioni e commissioni con i concorrenti
- Concordare di spartire alcuni clienti, regioni e mercati tra noi e i concorrenti
- Stabilire, direttamente o indirettamente, un prezzo minimo di rivendita.

Sono a una festa e un ex-collega Vodafone che ora lavora per un concorrente dice che l'azienda sta lasciando un certo numero di mercati business per concentrarsi sul mercato consumer. Qual è la cosa giusta da fare per garantire che non vi sia alcun rischio per Vodafone?

Si tratta di informazioni su sviluppi commerciali futuri e quindi sensibili dal punto di vista del diritto della concorrenza. È necessario interrompere la conversazione e assicurarsi che queste informazioni non vengano diffuse all'interno di Vodafone.

Anti-riciclaggio

Impiegare la tecnologia per creare nuovi e innovativi servizi digitali al fine di migliorare la vita dei nostri clienti è centrale in Vodafone. I nostri prodotti finanziari, come M-Pesa, portano molti benefici sociali e stanno migliorando l'inclusione finanziaria nei nostri mercati.

E' fondamentale che questi benefici non siano compromessi da un abuso degli stessi servizi per intenti criminali.

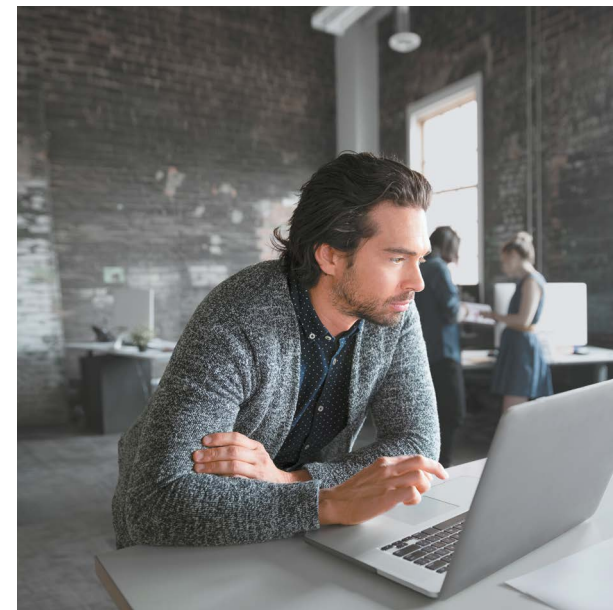
Adottiamo un robusto approccio alla prevenzione, all'identificazione e alla segnalazione di attività di riciclaggio di denaro e del finanziamento al terrorismo. I nostri prodotti finanziari dispongono di sistemi e controlli adeguati basati sul rischio. Tutti i dipendenti, inclusi i collaboratori esterni, sono tenuti a segnalare qualsiasi sospetto di riciclaggio di denaro sporco al proprio responsabile locale preposto o al Group Anti-Money Laundering Policy Champion.


Perché Vodafone deve rispettare la normativa anti-riciclaggio? Pensavo riguardasse solo le banche.

Vodafone offre servizi finanziari in alcuni mercati, come ad esempio il prodotto M-Pesa, questo fa sì che anche Vodafone sia soggetta alla normativa anti-riciclaggio.

Ho notato una transazione che non mi sembra corretta; non sono sicuro si tratti di riciclaggio di denaro, potrebbe infatti essere del tutto legittima. Cosa devo fare?

Non hai bisogno di un'evidenza solida per avvalorare il tuo sospetto. Se vi sono motivi per sospettare che la transazione possa essere collegata ai proventi di un crimine, sei tenuto a fare una segnalazione al nostro Money Laundering Reporting Officer locale. Una volta effettuata la segnalazione, assicurati che il caso sia mantenuto confidenziale.



 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Compliance team locale

Sanzioni

Vodafone deve rispettare le leggi in merito alle sanzioni previste in diversi Paesi. Queste leggi impediscono a Vodafone di trattare con determinate persone, aziende e Paesi. Se sei cittadino statunitense che tratta in dollari USA o gestisci prodotti o servizi statunitensi, esistono dei requisiti aggiuntivi. La legislazione USA sulle sanzioni si applica infatti quando sono coinvolte persone, prodotti o valuta statunitensi.

La policy di gruppo Economic Sanctions e il relativo programma di compliance sono a supporto per garantire il rispetto delle leggi in materia di sanzioni economiche.

Cosa fare

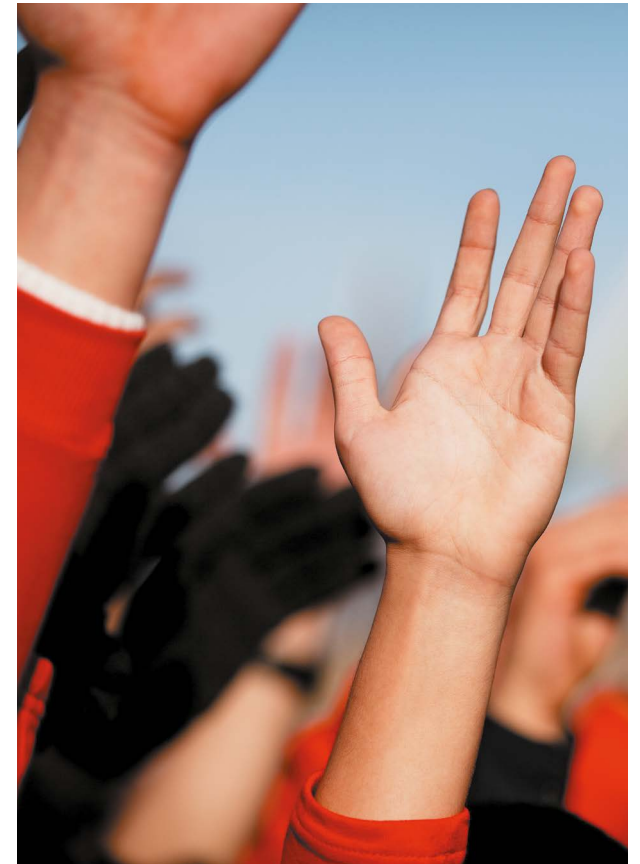
- Verifica quali siano i Paesi considerati ad alto rischio di sanzioni
- Sii consapevole dei rischi relativi alle sanzioni quando si stipulano accordi in Paesi ad alto rischio
- In caso di dubbi, consulta immediatamente il Sanctions Policy Champion locale o il team legale.

Sto selezionando un nuovo fornitore attraverso la Vodafone Procurement Company (VPC), devo verificare se è presente nelle liste delle sanzioni?

No, il processo centralizzato di on-boarding di VPC prevede già lo screening del fornitore. Fai riferimento al Sanctions Champion locale per avere informazioni sul processo di screening dei fornitori appaltati localmente.

Sono titolare di Green Card USA, ci sono requisiti a cui devo attenermi?

Poiché la legislazione statunitense in materia di sanzioni si applica a tutti i cittadini statunitensi, compresi i titolari di Green Card e i cittadini con doppia cittadinanza, ovunque essi si trovino, il nostro programma richiede a tutti i cittadini USA di completare la formazione online in materia di sanzioni e controlli commerciali e di consultarsi con il compliance team locale prima di trattare in/con Paesi ad alto rischio.





Controlli sul commercio

Poiché Vodafone è un'azienda internazionale che esporta beni e servizi a clienti, partner, fornitori e personale in tutto il mondo, siamo chiamati a rispettare tutte le leggi applicabili in materia di controllo del commercio.

I controlli commerciali mirano a controllare il flusso di determinati beni, tecnologie (in forma fisica o elettronica), know-how e servizi da un Paese all'altro. Alcuni beni controllati sono facilmente immaginabili come armi e prodotti chimici, mentre altri non sono così intuitivi, parliamo ad esempio di router, antenne, satelliti, cavi elettrici e telai di rete.

Per il trasporto transfrontaliero di queste merci controllate può essere necessaria una licenza di importazione o di esportazione. I controlli commerciali riguardano tutti i dipendenti Vodafone, ma in particolare quelli coinvolti nelle seguenti attività: importazione, esportazione o riesportazione di prodotti (hardware o software), tecnologia o servizi (anche all'interno del Gruppo), ricerca e sviluppo.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Group Export Controls team
Trade Control Champion locale
Legal team locale

La policy di gruppo Trade Controls e il relativo programma di compliance sono a supporto per garantire il rispetto dei requisiti applicabili in caso di esportazione o riesportazione di prodotti e tecnologie forniti da terzi o sviluppati internamente.

Cosa fare

- Compila il modulo Trade Classification Validation Form prima di esportare o riesportare qualsiasi prodotto, tecnologia o servizio sviluppato da Vodafone o da terzi, per verificare l'eventuale necessità di una licenza
- Rispetta sempre le condizioni di licenza di esportazione/importazione e i requisiti di rendicontazione
- In caso di dubbi, contatta l'ufficio legale locale.

Cosa non fare

- Richiedere una licenza di controllo commerciale o di importazione senza il supporto del dipartimento locale preposto ai controlli commerciali.

Sto inviando apparati di terze parti in un altro Paese, come faccio a sapere se il prodotto è controllato dal punto di vista commerciale?

È possibile contattare il produttore per richiedere il numero di classificazione del controllo delle esportazioni (ECCN) relativo al prodotto (o ai prodotti). Il dipartimento locale preposto potrà verificare l'ECCN per informarvi in merito agli eventuali controlli a cui gli apparati potrebbero essere sottoposti.

Come posso richiedere una licenza di importazione o di esportazione?

Quando compili il modulo Trade Validation Classification Form, riceverai indicazioni su come effettuare le verifiche in merito alla necessità di una licenza



Salute e sicurezza

- **Le Absolute Rules**
- **Campi elettromagnetici (CEM)**
- **Droghe e alcool**

“Proteggiamo la salute, la sicurezza e il benessere dei nostri clienti, dei dipendenti, dei partner e delle comunità in cui operiamo”

Salute e sicurezza

Ci aspettiamo che tutti in Vodafone si comportino sempre in modo sicuro e responsabile. Ci prefiggiamo di intervenire immediatamente, nel caso in cui la salute o la sicurezza risultino compromesse.

Solo attraverso la responsabilità collettiva possiamo garantire che i nostri prodotti e servizi siano sicuri per i nostri clienti.



Business principle | Salute e sicurezza

Proteggiamo la salute, la sicurezza e il benessere dei nostri clienti, dipendenti, partner e delle comunità in cui operiamo. Ci impegniamo a divulgare qualsiasi informazione di cui veniamo a conoscenza che dimostri chiaramente che i nostri prodotti o servizi violano gli standard o le linee guida di sicurezza accettati a livello internazionale.

Cosa fare

- Rispetta le Absolute Rules per prenderti cura di te stesso e della sicurezza degli altri
- Intervieni quando sospetti che la sicurezza di qualcuno sia a rischio
- Segnala incidenti, pericoli nonché mancati incidenti per contribuire a diffondere la consapevolezza e migliorare la sicurezza di tutti noi
- Considera l'impatto che comportamenti non sicuri potrebbero avere su altre persone
- Riconosci e valorizza le buone performance in materia di salute e sicurezza.

Stai viaggiando con un nuovo collega di lavoro; prendete un taxi all'aeroporto. Appena il taxi parte il tuo collega non allaccia le cinture di sicurezza, cosa dovresti fare?

Ricordare al tuo collega le Absolute Rules e perché sono importanti per la salute e sicurezza. Assicurarti che le cinture di sicurezza vengano allacciate.

In ufficio vedo spesso situazioni potenzialmente pericolose, non tali da provocare la morte, ma che potrebbero facilmente causare infortuni. Non sono sicuro di avere l'autorità per chiedere alle persone di fermarsi e di segnalare loro che stanno adottando un comportamento pericoloso.

Tutti in Vodafone hanno l'autorità di intervenire e interrompere una situazione pericolosa. La persona interessata potrebbe non rendersi conto della pericolosità della sua azione fino a quando non ne viene informata. Quando qualcosa può sembrare pericoloso, probabilmente lo è davvero.

Le Absolute Rules



Guidiamo **SEMPRE** rispettando il Codice della Strada: indossiamo sempre la cintura di sicurezza



Guidiamo **SEMPRE** rispettando il Codice della Strada: non utilizziamo mai un dispositivo mobile portatile durante la guida



Guidiamo **SEMPRE** rispettando il Codice della Strada: rispettiamo sempre il limite di velocità



Non lavoriamo **MAI** sotto l'effetto di alcool o droghe



Non eseguiamo **MAI** lavori su apparecchiature elettriche, se non siamo adeguatamente formati e qualificati per farlo



Non effettuiamo **MAI** lavori in contesti stradali o in luoghi sotterranei, a meno che non si sia ricevuta la necessaria formazione ed informazione



Quando si lavora in quota, indossare **SEMPRE** indumenti protettivi opportuni ed utilizzare tutti i Dispositivi di Protezione Individuale previsti

Campi elettromagnetici (CEM)

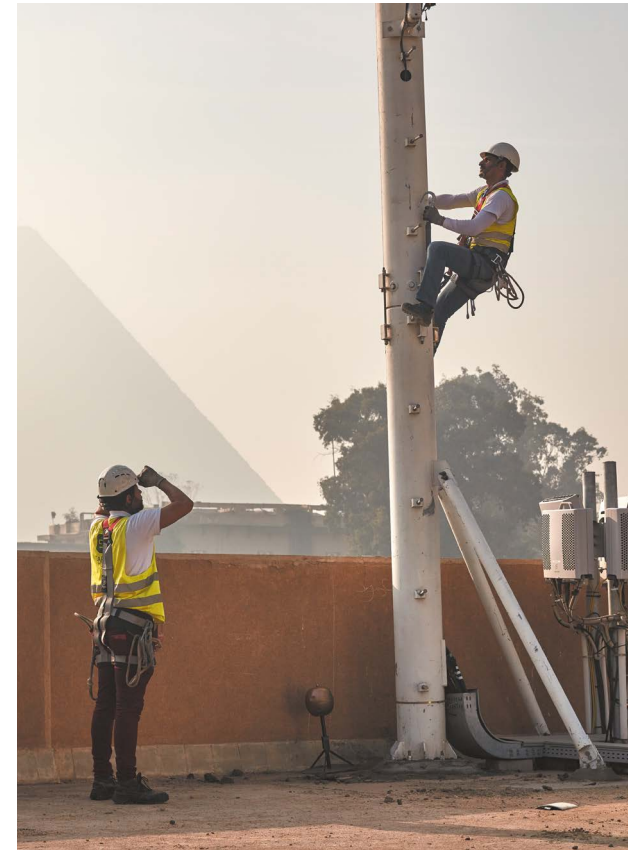
In Vodafone la sicurezza dei clienti, dei dipendenti, dei collaboratori esterni e delle comunità in cui operiamo è una priorità assoluta. Rispettiamo in ogni mercato in cui operiamo le normative esistenti sui campi elettromagnetici e ci avvaliamo di ricerche scientifiche indipendenti.


Siamo consapevoli delle preoccupazioni relative al tema dell'impatto della tecnologia mobile sulla salute. Ci impegniamo pertanto a fornire apertamente informazioni e a rispondere in modo trasparente agli eventuali dubbi relativi a cellulari, antenne e salute.

La nostra tecnologia mobile opera restando sempre ampiamente al di sotto dei limiti di sicurezza stabiliti dalle linee guida internazionali. Il parere scientifico dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) rimane invariato: non esistono prove che dimostrino che queste tecnologie rappresentino un rischio per la salute dell'uomo.

Cosa fare

- Consulta il modulo di formazione sul funzionamento dei telefoni cellulari; troverai alcune informazioni utili da condividere con i tuoi amici e familiari in merito alla correlazione tra cellulari, antenne e salute.
- Visita la sezione relativa ai campi elettromagnetici del nostro sito web per maggiori informazioni sulle attuali conoscenze scientifiche, sulla tecnologia e sulle ultime ricerche.
- Consulta il Bilancio di Sostenibilità Vodafone per maggiori informazioni.



 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

Droghe e alcool

Qualsiasi uso, vendita o distribuzione di sostanze illegali sarà trattato con estrema serietà. Supporta i tuoi colleghi segnalando qualsiasi violazione del Codice al team HR locale. Forniremo sostegno alle persone affette da problemi di alcool o droga.

Cosa fare

- Segnala qualsiasi preoccupazione circa l'utilizzo di alcool o droghe da parte di un collega al team HR locale
- Familiarizza con le leggi, le culture e le usanze locali quando sei in trasferta

Cosa non fare


- Lavorare sotto l'effetto di droghe o alcool.


Il mio collega arriva regolarmente al lavoro apparentemente sotto l'effetto di alcool. So che ha delle difficoltà a casa. Cosa devo fare?


È importante che tu discuta la questione con il tuo line manager. L'uso di alcool rischia di compromettere il suo benessere e la qualità del suo lavoro. Il tuo collega potrebbe avere bisogno di aiuto e sostegno per affrontare le sue difficoltà.

“Non tolleremo personale sotto l'influenza di alcool o droghe sul posto di lavoro.”



 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Line manager



“Forniamo ai nostri azionisti
il miglior ritorno possibile
a lungo termine.”

Financial integrity

- **Assumere impegni contrattuali e di spesa**
- **Approvvigionamento responsabile**

Financial integrity

I fondi aziendali dovrebbero essere utilizzati solo a fronte di una legittima necessità commerciale e laddove il costo vale il beneficio. Devi conoscere i limiti di spesa locali e le politiche finanziarie che si applicano direttamente al tuo ruolo lavorativo.

I nostri manager hanno il compito supplementare di garantire che i loro team gestiscano adeguatamente il budget e spendano il denaro dell'azienda con attenzione.

Nel valutare il rapporto qualità/prezzo, è importante prendere in considerazione: qualità, servizio, affidabilità, sostenibilità, rispetto del nostro Code of Ethical Purchasing e di eventuali termini e condizioni.

Cosa fare

- Comprendi e applica le politiche finanziarie e di spesa rilevanti per il tuo ruolo
- Ricerca il miglior rapporto qualità/prezzo quando si spende il denaro dell'azienda
- Valuta quando è possibile e quando non è possibile impegnare i fondi Vodafone
- Acquista beni e servizi solo utilizzando fornitori qualificati da Vodafone.

Credo che il mio collega richieda regolarmente rimborsi per le spese relative al taxi quando lavora oltre l'orario stabilito, ma in realtà utilizza i mezzi pubblici. Cosa devo fare?

Per eventuali dubbi dovresti parlarne con il tuo responsabile. In ogni caso, puoi seguire il processo Speak up nel caso tu lo ritenga più appropriato.



Business principle | Financial integrity

Forniamo ai nostri azionisti il miglior rendimento possibile a lungo termine. Basiamo le nostre decisioni in materia di investimenti, acquisizioni e relazioni commerciali su criteri economici, ma anche prendendo in considerazione fattori sociali e ambientali.

Assumere impegni contrattuali e di spesa

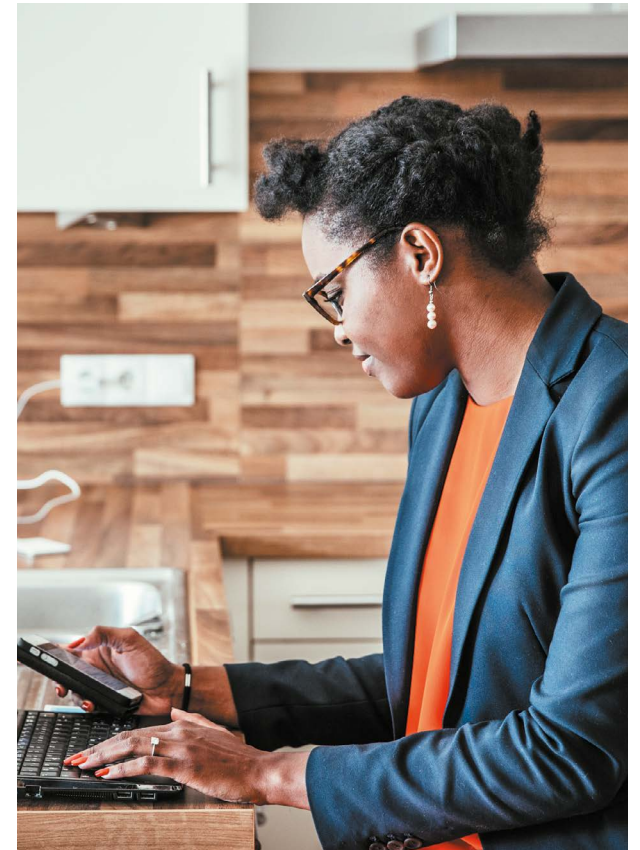
Non è consentito impegnare Vodafone in un contratto o incorrere in spese senza la dovuta autorizzazione.

Vodafone richiede contratti legalmente vincolanti, con termini e condizioni concordate prima di impegnare le proprie risorse. In mancanza di tali accordi Vodafone è soggetta a rischi finanziari, commerciali, fiscali e legali.

La DoA (Delegation of Authority – delega dell'autorità) definisce il livello di autorizzazione necessario prima di poter impegnare Vodafone in un contratto o in una spesa. Tutti sono tenuti a comprendere l'applicazione delle regole DoA al proprio lavoro.

Cosa fare

- Leggi la DoA e verifica in che modo si applica al tuo ruolo
- Assicurati di essere autorizzato a impegnare Vodafone in un contratto o in un pagamento
- Richiedi supporto anche di tipo legale ove necessario
- Rivedi tutti i contratti per assicurarti di averne compreso i termini e per garantire che l'accordo sia nell'interesse di Vodafone.



Approvvigionamento responsabile

Tutti i nostri acquisti si basano sul nostro Code of Ethical Purchasing. Facciamo questo per gestire in modo responsabile il più ampio impatto che il nostro business ha su comunità, società e ambiente.

Ci aspettiamo inoltre che i nostri fornitori e appaltatori agiscano in modo responsabile. Lavoriamo a stretto contatto con ognuno di loro per assicurarci che i nostri standard siano parte integrante dei loro processi operativi e catene di approvvigionamento.



Ho la procura per firmare un contratto nel mio mercato, ma è superiore al limite previsto nella Delegation of Authority. Posso firmare il contratto in virtù della procura che ho anche se non è allineata con la DoA?


No. Devi rispettare sia la Delegation of Authority che la procura. Idealmente entrambi devono essere conformi.


Sospetto che un fornitore abbia violato il Code of Ethical Purchasing. Cosa devo fare?

In caso di dubbio dovresti rivolgerti immediatamente al team SCM locale. In ogni caso, è sempre possibile utilizzare il processo Speak up per effettuare una segnalazione.

Dove posso trovare i dettagli sui limiti della Delegation of Authority?

La policy Delegation of Authority è consultabile sul Portale global delle policy accessibile tramite la nostra rete intranet.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti per dubbi:**
Line manager
Legal team locale
SCM team locale



Public policy e comunicazione

- **Parlare per conto di Vodafone**
- **Utilizzo dei social media**

“Vogliamo che tutti i nostri dipendenti siano buoni ambasciatori del nostro brand.”

Parlare per conto di Vodafone

Dobbiamo comunicare le informazioni rilevanti ai nostri team in modo rapido e chiaro. La comunicazione interna deve essere sempre professionale, anche quando è informale.

Nessuno deve rilasciare dichiarazioni per conto di Vodafone, se non previa approvazione, in conformità con la politica di comunicazione esterna e di comunicazione agli investitori (External Communications and Investor Communications Policy).

Dobbiamo sempre essere consapevoli che tutti siamo rappresentanti di Vodafone e che ogni nostra azione o parola in pubblico rappresenta l'azienda.

Business principle | Public policy e comunicazione

Comunichiamo in modo aperto e trasparente con tutte le parti interessate entro i limiti della riservatezza commerciale. Proteggiamo le informazioni riservate dalla divulgazione non autorizzata. Qualsiasi comunicazione autorizzata di informazioni riservate deve essere limitata a coloro che ne hanno necessità per svolgere il proprio lavoro.



Utilizzo dei social media

Vogliamo dare a tutti i nostri dipendenti la possibilità di essere buoni ambasciatori del nostro brand. Tuttavia, vogliamo assicurarci che non venga detto nulla che possa avere conseguenze indesiderate.



“Fornisci informazioni chiare e oneste in ogni momento, in un linguaggio facile da comprendere”

Cosa fare

- Assicurati che le tue comunicazioni interne ed esterne siano professionali, tempestive e, quando necessario, approvate
- Agisci in modo professionale quando rappresenti Vodafone, in particolare quando ne indossi la divisa, utilizzi uno dei nostri veicoli o partecipi ad eventi per nostro conto
- Mantieni la riservatezza delle informazioni confidenziali.

Cosa non fare


- Fare dichiarazioni che possano avere un impatto negativo sulla reputazione o sul brand Vodafone
- Fare commenti personali che potrebbero essere interpretati, anche erroneamente, come dichiarazioni sostenute o approvate da Vodafone
- Rilasciare informazioni finanziarie o informazioni su nuovi prodotti o servizi senza approvazione; messaggi trapelati, errati o fuorvianti possono infatti compromettere seriamente il successo di un prodotto o servizio.

Posso dire dove lavoro sul mio profilo social network?

Sì. Puoi rivelare nella pagina ‘Informazioni’ o biografia che sei un dipendente Vodafone. Sii chiaro rispetto a quale parte dell’organizzazione rappresenti e quali sono le tue responsabilità. È possibile includere un link al sito web locale Vodafone.

Ci sono molte linee guida da seguire quando si usano i social media, è possibile riassumerle?

Queste sono le linee guida generali: “Essere se stessi”, “Usare il buon senso” e “Rispettare la legge”.

 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Internal Communication team locale
External Communication team locale



Privacy

- › Il nostro impegno sulla privacy
- › I Principi sulla privacy
- › Come applicare i nostri principi sulla privacy

“La fiducia dei nostri clienti per noi è importante. La tutela dei loro dati è da sempre una delle nostre priorità.”

Il nostro impegno per la privacy

Vodafone si impegna da sempre a tutelare la privacy e la sicurezza dei propri clienti, con l'obiettivo di rispettare il patto di fiducia che ha stretto con loro.

I dati personali dei nostri clienti sono protetti e gestiti in maniera conforme ai più elevati standard di sicurezza, come stabilito dai nostri [Principi sulla privacy](#).

Cosa fare

- Comprendi in che modo i Principi sulla privacy si applicano al tuo ruolo
- Svolgi il tuo lavoro osservando i Principi sulla Privacy
- Approfondisci i processi privacy specifici per la tua attività.

Business principle | Privacy

La fiducia dei nostri clienti per noi è importante. La tutela dei loro dati è da sempre una delle nostre priorità



Principi sulla privacy

Responsabilità

Siamo responsabili del rispetto di questi principi sia all'interno dell'azienda che all'esterno, con i nostri partner e fornitori

Correttezza e legalità

Rispettiamo la normativa sulla privacy e ci impegniamo a lavorare con i governi, le autorità di regolamentazione, i responsabili politici e gli opinion maker per migliorare e rendere più significative le leggi e gli standard sulla privacy.

Apertura e onestà

Forniamo informazioni chiare e comprensibili sull'utilizzo dei dati per garantire ai nostri clienti una reale consapevolezza ed un maggior controllo sui propri dati personali, assicurando un trattamento corretto e trasparente.

Scelta e accesso

Diamo alle persone la possibilità di fare scelte semplici e consapevoli riguardo il trattamento della propria privacy garantendo l'accesso, l'aggiornamento o la cancellazione – dove prevista – dei propri dati personali.

Privacy by design

Il rispetto delle leggi sulla raccolta, conservazione, divulgazione e utilizzo dei dati personali è fondamentale nella gestione di prodotti e servizi che offriamo ai nostri clienti.

Gestione responsabile dei dati

Utilizziamo adeguate pratiche di gestione dei dati per il trattamento dei dati personali. Divulghiamo i dati personali solo a soggetti autorizzati.

Misure di sicurezza

Mettiamo in pratica misure tecniche e organizzative adeguate per proteggere i dati personali al fine di impedirne la perdita e l'accesso, l'uso o la modifica non autorizzati.

Equilibrio

Quando ci viene richiesto di bilanciare il diritto alla privacy con altri obblighi, lavoriamo per ridurre al minimo l'impatto sulla privacy.



Come applicare i nostri principi sulla privacy

Il Privacy Officer (DPO) può aiutarti a capire come applicare i nostri Principi sulla privacy. Può chiarire:

- Quale impatto hanno i Principi sulla privacy su di te e sul tuo team
- Processi specifici e linee guida da seguire
- Come acquisire la relativa formazione e dove trovare altro materiale di supporto.

Puoi diventare sostenitore della privacy unendoti al gruppo Global Privacy Community su Workplace.

Sono stato contattato dalle forze dell'ordine del mio paese con una richiesta di accesso alle informazioni personali. Cosa devo fare?

Anche a fronte di una richiesta di informazioni da parte del Governo o delle forze dell'ordine e' necessario bilanciare i nostri obblighi legali di collaborazione con il rispetto dei diritti dell'uomo e del processo atteso. Ulteriori informazioni possono essere trovate nella nostra policy Privacy and Law Enforcement.

Sto lavorando a un progetto che prevede un utilizzo di informazioni dei nostri clienti non regolamentato dalla normativa. Devo comunque tenere in considerazione la privacy?

Sì. La tutela dei dati dei nostri clienti è da sempre una delle nostre priorità. Tutte le nostre azioni devono essere coerenti con i nostri Principi sulla privacy.

Sto costruendo un'applicazione Vodafone che utilizzerà le informazioni personali. Come mi assicuro che la privacy sia protetta, posso semplicemente aggiungere un'informativa sulla privacy all'applicazione?

No. Il nostro impegno è garantire che la privacy sia integrata nelle nostre applicazioni e nei nostri servizi fin dalla fase di ideazione e non come elemento addizionale inserito in un secondo momento. Per ulteriori informazioni, consulta la guida sulle applicazioni mobili nella sezione Privacy Matters, oppure contatta il Privacy team locale.



Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone



Contatti:
Privacy Officer locale



Dipendenti

- **Diversità e inclusione**
- **Prevenire le molestie e il bullismo**

“Vogliamo creare un ambiente inclusivo in cui tutti si sentano rispettati e valorizzati e possano davvero essere parte del gruppo”

Diversità e inclusione

Perseguiamo il principio delle pari opportunità e l'inclusione di tutti i dipendenti attraverso policy e prassi.

Riconosciamo e celebriamo l'importanza della diversità. Vogliamo essere "diversi" quanto lo sono i clienti che serviamo. Non tolleremo alcuna forma di discriminazione legata in particolare, ma non solo, all'età, al sesso, alla disabilità, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, al background culturale o al credo. I rapporti con e tra i dipendenti si basano sul rispetto delle persone e dei loro diritti umani. Non tolleremo alcuna forma di lavoro minorile. ⓘ

Dobbiamo tutti contrastare i comportamenti discriminatori quando vi assistiamo. Vogliamo che tutti si sentano in grado di segnalare qualsiasi segnale di incoerenza. Ti invitiamo a parlare con le persone interessate prima di consultare il team HR locale o accedere al processo di Speak Up.

Cosa fare

- Agisci in modo corretto e mostra rispetto verso gli altri in ogni operazione
- Contrasta i comportamenti discriminatori
- Solleva qualsiasi dubbio attraverso il team HR locale o segnala attraverso il processo Speak up
- Basa puramente sul merito ogni decisione relativa ai dipendenti.

Cosa devo fare se sento un commento negativo sull'orientamento sessuale di qualcuno durante una riunione o in un contesto di lavoro informale, ad esempio durante la pausa caffè o in un'area break?

Questo tipo di comportamento è inaccettabile e se ti senti abbastanza sicuro di te per farlo, dovresti intervenire immediatamente. In caso di dubbi, parla con il tuo line manager o con il responsabile HR locale.

Se intendi invece effettuare una segnalazione è sempre a disposizione il processo Speak up.

Business principle | Dipendenti

I rapporti con e tra i dipendenti si basano sul rispetto delle persone e dei loro diritti umani. Non tolleriamo il lavoro minorile. Non accettiamo alcuna forma di discriminazione, molestia o bullismo. Perseguiamo il principio delle pari opportunità e l'inclusione di tutti i dipendenti attraverso le nostre policy e prassi per i dipendenti.

Essere LGBT+ significa che non posso mai viaggiare per lavoro in un Paese dove essere LGBT+ è considerato illegale?

Molti colleghi LGBT+ viaggiano o hanno sede in Paesi in cui essere LGBT+ è considerato illegale. In entrambi i casi hanno il pieno sostegno di Vodafone. Prima di partire, puoi parlarne con il Security team che sarà in grado di consigliarti in merito alla legislazione locale, alla cultura e ai livelli di accettazione LGBT+. In alternativa, è possibile inviare un'e-mail alla linea riservata all'indirizzo travelsecurity@vodafone.com.

Il team di Security locale dispone di una vasta gamma di materiali disponibili su questo argomento e riceverai ulteriore supporto online e per telefono dai nostri servizi di sicurezza. Queste informazioni dovrebbero aiutarti a decidere se te la senti di partire e, in caso positivo, quanto della tua vita privata ti senti di condividere durante riunioni aziendali o occasioni di socializzazione nel Paese in questione. Qualunque sia la tua decisione, avrai l'appoggio di Vodafone.



Prevenire le molestie e il bullismo


Vodafone non tollererà comportamenti inappropriati, incluse molestie, bullismo o abuso di autorità. ①

Per molestia si intende qualsiasi condotta impropria o sgradita, incluse parole, gesti o azioni che possano offendere o umiliare un'altra persona. Ciò include le molestie sessuali. Le molestie possono verificarsi tra membri dello stesso sesso o di sesso opposto, al di fuori del luogo di lavoro e/o al di fuori dell'orario di lavoro e possono accadere una sola volta o in forma continuata.

Metteremo in campo azioni disciplinari o legali nei confronti di persone che molestano, esercitano forme di bullismo, intimidiscono o abusano della loro autorità. Ci tratteremo con rispetto reciproco e ci opporremo a qualsiasi comportamento scorretto. Siamo tutti responsabili nel garantire che questo non accada in Vodafone.

Forniamo un importante sostegno alle vittime di violenza e abusi domestici, i dettagli sono consultabili nella policy HR Violenza domestica. Gli autori di violenza domestica che utilizzano le nostre proprietà e/o i nostri servizi per molestare o fare del male saranno soggetti ad azioni disciplinari.

 Le linee guida sono contenute nelle policy HR locali

 **Contatti:**
HR team locale

Cosa fare

- Costruisci relazioni di fiducia nel tuo team trattando tutti con rispetto
- Assicurati che tutte le tue comunicazioni siano conformi a questo Codice, indipendentemente da quanto informali esse siano
- Se temi che tu o un collega siate vittima di bullismo o abbiate subito molestie, segnalalo.


Cosa non fare

- Assumere atteggiamenti dispregiativi o offensivi nei confronti dei vostri colleghi.

Le molestie sessuali comportano necessariamente un contatto fisico o contatti indesiderati?

No. Le molestie sessuali possono essere verbali o non verbali. Le parole o i gesti possono essere offensivi tanto quanto gli atti fisici e il contatto. Scherzi, racconti e commenti inappropriati possono costituire molestie sessuali se causano offesa o umiliazione all'individuo interessato o ad altri.

“Vogliamo creare un ambiente inclusivo in cui tutti si sentano rispettati, valorizzati e sicuri di appartenere a Vodafone”



“Entreremo in contatto con le comunità locali per comprendere e rispondere a ogni dubbio o preoccupazione.”

Comunità e società

➤ **Comunità locali**



Comunità locali

Attraverso l'apertura e l'onestà, nel rispetto delle culture e delle tradizioni locali, puntiamo a conquistare la fiducia e il sostegno delle nostre comunità locali.

Ascoltiamo sempre le preoccupazioni delle comunità locali, ad esempio in relazione allo sviluppo della rete, e cerchiamo di rispondere alle domande poste. Saremo sempre comprensivi e faremo sempre del nostro meglio per ascoltare tutti.

Cosa fare

- Sii sensibile alle esigenze delle comunità locali, ascolta e rispondi alle preoccupazioni delle persone in merito all'attività di Vodafone
- Sii parte della comunità locale attraverso la Fondazione Vodafone.

Business principle | Comunità e società


Il nostro obiettivo è fornire prodotti e servizi in grado di trasformare la vita delle persone e contribuire a uno stile di vita più sostenibile responsabilizzando gli individui, contribuendo a obiettivi di sviluppo più ampi e riducendo l'impatto ambientale.

Per fare questo, dobbiamo agire responsabilmente ovunque operiamo al fine di mantenere la fiducia che la società ripone in noi.

Pensavo che i diritti dell'uomo fossero responsabilità del governo. Perché devo preoccuparmene? ①

Mentre i governi hanno il dovere di proteggere i diritti umani dei loro cittadini, le aziende, compresa Vodafone, hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani garantendo di non infrangerli ovunque operino.



 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Sustainability team

“Ci impegnamo nella protezione dell’ambiente. Ove possibile, ridurremo il nostro uso delle risorse e qualsiasi emissione nociva di cui siamo responsabili nelle nostre attività”



L’ambiente

L'ambiente

Ci impegniamo nella protezione dell'ambiente. Ove possibile, ridurremo l'uso delle risorse e le emissioni nocive di cui siamo responsabili nelle nostre attività. Investiamo in misure di efficienza energetica per mitigare gli effetti del cambiamento climatico e ridurre, riutilizzare e riciclare le apparecchiature di telecomunicazione al fine di diminuire i rifiuti attraverso un'attenta opera di pianificazione, progettazione, installazione, manutenzione e gestione del fine vita.

Tutti i rifiuti che non possono essere evitati per motivi di progettazione, dovrebbero essere rivenduti, riutilizzati e riciclati, ove possibile. Qualora ne sia necessario lo smaltimento, i rifiuti devono essere stoccati correttamente e trattati da imprese terze debitamente autorizzate e qualificate.

Ci atteniamo alla legislazione e agli standard nazionali e internazionali pertinenti e contribuiamo alla creazione di politiche globali. Nei Paesi in cui la legislazione ambientale non è presente o non è applicata, ci assicuriamo che esistano pratiche responsabili per la gestione degli impatti ambientali.

Lavoriamo con clienti, fornitori e collaboratori esterni per sviluppare prodotti e servizi volti a ridurre al minimo il nostro impatto sull'ambiente. Manteniamo la fiducia degli stakeholder rimanendo aperti e sensibili alle preoccupazioni dei clienti, delle autorità di regolamentazione e delle comunità locali in cui operiamo.

Esiste una politica ambientale globale?

No, le politiche ambientali fanno riferimento a ogni mercato locale.

Dove posso trovare ulteriori informazioni sul nostro contributo alla salvaguardia dell'ambiente?

Puoi consultare il Sustainable Business Report e la relativa pagina web del sito istituzionale Vodafone.

Abbiamo obiettivi ambientali di respiro globale?


Sì, consulta il sito web dedicato al business sostenibile per conoscere i nostri obiettivi ambientali.



Cosa fare

- Familiarizza con le leggi, i regolamenti e le leggi ambientali del mercato locale
- Utilizza le risorse con saggezza per ridurre gli sprechi, ove possibile, seguendo la gerarchia di gestione dei rifiuti (ridurre, riutilizzare, riciclare)
- Utilizza, ove possibile, gli impianti di riciclaggio del mercato locale per la carta, le apparecchiature, le batterie, ecc.
- Cammina, o utilizza i mezzi pubblici ove è possibile. Se ti serve un'auto, prendi in considerazione l'utilizzo del car-sharing con un collega
- Evita viaggi inutili per ridurre le emissioni di CO2 usufruendo di conference call o videoconferenze, ove possibile
- Tieni sempre in considerazione l'ambiente quando decidi di acquistare qualcosa: è davvero necessario acquistare questo prodotto? Esiste un'alternativa meno dannosa per l'ambiente o più efficiente?
- Considera l'impatto dell'intero ciclo di vita del prodotto sull'ambiente, compresi la manutenzione e il riciclaggio, non solo i costi iniziali.



 Ulteriori informazioni sono disponibili sulla intranet Vodafone

 **Contatti:**
Health, Safety & Environment team locale

A man with short brown hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt, is looking down at a tablet computer he is holding with both hands. He is standing in a brightly lit industrial or factory environment with blurred machinery and lights in the background. The text 'Addendum al Codice di Condotta - Sistema sanzionatorio' is overlaid on the left side of the image in a large, white, sans-serif font.

Addendum al Codice di Condotta - Sistema sanzionatorio

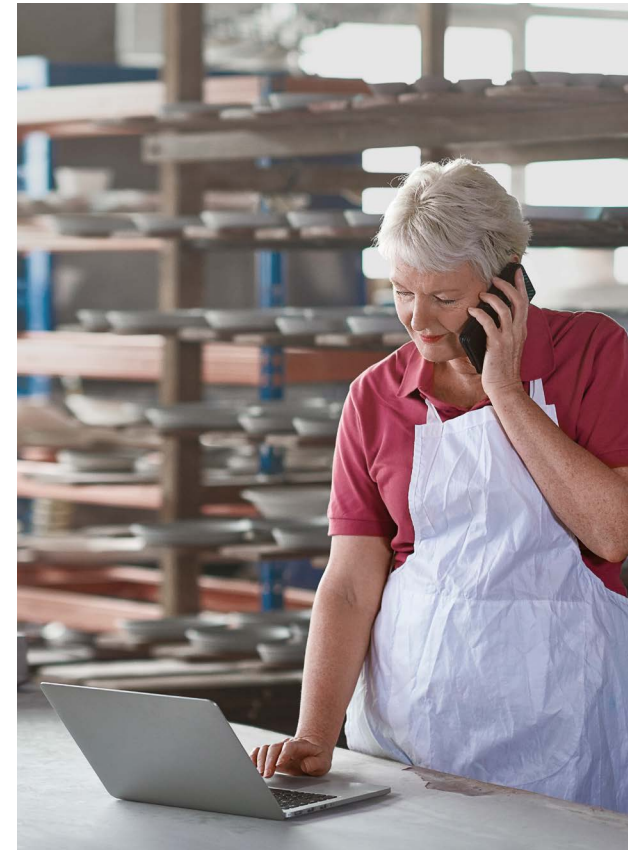
Addendum al Codice di Condotta - Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme previste nel Code of Conduct costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Vodafone Italia degli obblighi previsti dall'art. 2104, c. 2¹, Codice Civile (obblighi dei quali il 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 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 applicata², nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla normativa vigente.



¹Art. 2104, comma 2, Cod. Civ. "(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".

²Anche in relazione all'art. 7, Legge 20 maggio 1970 n. 300, comma 1, si ricorda che le norme disciplinari sono contenute sia in disposizioni di legge sia nel CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 1 febbraio 2013 e s.m.i.

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 sgg. del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- 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 di attività di ethical auditing, l'HR Director, a seguito di un'opportuna analisi delle violazioni segnalate, decide in ordine all'eventuale sussistenza o meno di tali violazioni.

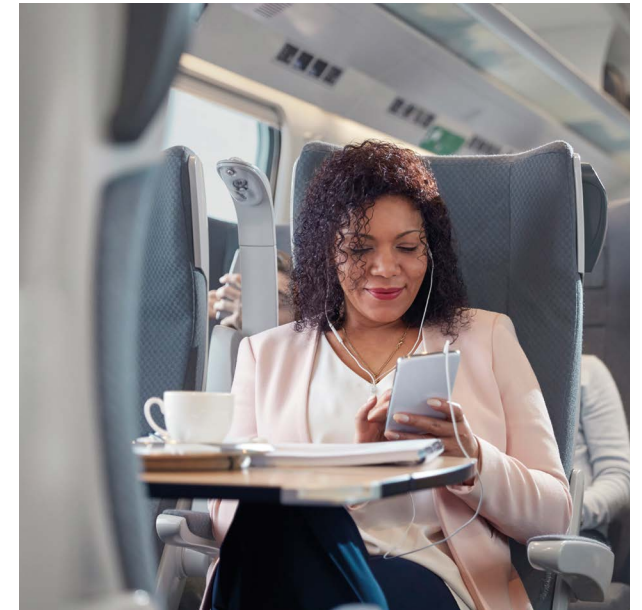
Nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare.

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 Code of Conduct 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 di 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 Code of Conduct 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.



Misure per la protezione degli autori di segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In attuazione di quanto previsto dal D. lgs 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 (c.d. Direttiva whistleblowing), Vodafone Italia ha istituito un processo di segnalazione interna che permette a tutti i dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori, agli appaltatori, ai consulenti, agli azionisti e alle persone che svolgono al suo interno funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o sorveglianza di presentare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Ai sensi del D. lgs. 24/2023 possono essere segnalate:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 e le violazioni dei Modelli Organizzativi 231;
- le violazioni delle normative applicabili espressamente indicate nella Direttiva Europea (es. tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- le lesioni degli interessi finanziari dell'UE;
- le violazioni di normative riguardanti il mercato interno.

Il lavoratore esercita legittimamente il proprio diritto di critica nel limite del rispetto delle norme di legge.

È stabilito il divieto di porre in essere, in ragione di una segnalazione effettuata in buona fede, atti di ritorsione, anche tentati o minacciati, o discriminatori.

Qualora sia invece accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) o la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, Vodafone Italia si riserva di avvalersi di apposito procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 46 CCNL.

Parimenti nei confronti di chi commetta atti di ritorsione, ostacoli o cerchi di ostacolare la segnalazione o violi l'obbligo di riservatezza previsto a tutela del segnalante, Vodafone Italia si riserva di agire nello stesso modo.

Le segnalazioni possono essere effettuate, in alternativa:

- tramite il processo Speak up (Navex Global hotline e Local Triage Team), adottato anche al fine di garantire le caratteristiche tecniche per la protezione

e la tutela della riservatezza del segnalante, illustrato nella sezione apposita dell'intranet aziendale.

- alternativamente tramite la mailbox dell'Organismo di Vigilanza (odv.231@mail.vodafone.it), solo qualora le segnalazioni abbiano ad oggetto circostanze che possano costituire uno dei reati presupposto richiamati dal D. lgs. 231/01 o una violazione del Modello 231 adottato da Vodafone Italia.



Per chiarimenti è possibile rivolgersi al Local Triage Team. Le segnalazioni inoltrate tramite questi canali sono da ritenersi "protette", in conformità ai criteri di sicurezza e riservatezza e alle altre tutele previste dal Decreto 24/2023 sul Whistleblowing. Anche i line manager e gli HR Business Partner sono a disposizione, in particolare in caso di dubbi. Tuttavia, ricorda che questi soggetti non sono deputati a gestire segnalazioni come propriamente definite ai fini del D. lgs. 24/2023. Pertanto, se ti rivolgi a loro non per confrontarti in caso di dubbi ma per effettuare segnalazioni queste non potranno essere considerate di whistleblowing ai sensi del Decreto e il segnalante non potrà beneficiare delle tutele disposte dallo stesso.



Definizioni

Definizioni

Cosa si intende per whistleblowing?

9

Ai sensi del D. lgs. 24/2023 per “whistleblowing” o “segnalazione interna” si intende ogni comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni delle disposizioni normative conosciute nel contesto lavorativo e presentate attraverso il canale di segnalazione interna dotato delle caratteristiche e gestito nelle modalità previste dal D.lgs. 24/2023 stesso.

Cosa sono i “pagamenti facilitatori” e le “bustarelle”?

12

I pagamenti facilitatori sono pagamenti in contanti di modico valore non ufficiali effettuati in favore di un Funzionario Pubblico allo scopo di velocizzare, favorire l’effettuazione di una normale attività governativa di routine (ad esempio pagare 10 dollari a un funzionario per accelerare una domanda di visto). Una bustarella è un pagamento effettuato ad una persona fisica come ricompensa per una referenza, una transazione o un contratto con un’altra persona.

Cos’è una tangente?

13

Una tangente consiste nel dare o ricevere denaro contante, o qualsiasi altra cosa di valore, al fine di indurre qualcuno ad agire “impropriamente” (di solito comporta un guadagno personale illegale). Non è necessario che ci sia un reale scambio di beni, basta l’offerta o la promessa per violare la legge.

Cos’è un “Funzionario Pubblico”?

13

Qualsiasi funzionario (eletto o nominato) o dipendente di un dipartimento governativo che ricopra una carica legislativa, giudiziaria o amministrativa di qualsiasi tipo, anche su base non permanente. Sono inclusi: membri della famiglia reale, qualsiasi persona che svolga funzioni pubbliche in qualsiasi ramo del governo nazionale, locale o comunale/regionale, qualsiasi persona che eserciti una funzione pubblica per qualsiasi agenzia pubblica o impresa pubblica, o ente privato controllato dallo Stato, quali i dipendenti di imprese statali o controllate dallo Stato, o che lavori nei media statali, membri o partiti politici nonché candidati a cariche politiche. Comprende anche qualsiasi funzionario o agente di un’organizzazione internazionale pubblica, come l’ONU o la World Bank.

Cosa significa “ragionevole e proporzionato”? 16

Come regola generale, copre gli articoli Vodafone di poco valore in relazione alle attività di promozione, dimostrazione o presentazione di prodotti o servizi. Può anche includere forme di ospitalità offerte per ragioni chiaramente commerciali, ad esempio l’invito di un gruppo di potenziali clienti a un evento che si configuri come non lussuoso o appariscente.

Che cosa si intende per regalo o benefit “eccessivo o improprio”? 16

Qualcosa di valore al di fuori dei limiti monetari delineati nella Policy Anti-bribery del Gruppo. Può anche essere qualcosa di valore per un determinato individuo che possa dare l’impressione di costituire uno strumento per influenzare decisioni aziendali.

Che cosa sono le “informazioni sensibili”? 21

Le informazioni sensibili possono includere contratti legali, specifiche tecniche o qualsiasi altra informazione difficilmente resa nota al pubblico che potrebbe avere un valore commerciale.

Che cosa sono le informazioni interne? 26

Informazioni che:

- Sono dettagliate
- Non sono state rese pubbliche
- Si riferiscono a Vodafone
- Se rese pubbliche, potrebbero avere un effetto significativo sul prezzo dei titoli Vodafone.

Che cos’è un accordo? 27

Esempi tipici includono:

- Condividere con la concorrenza informazioni quali prezzi, costi o volumi di vendita
- Accordarsi con la concorrenza per fissare il prezzo di prodotti o servizi, compresi sconti, riduzioni e commissioni
- Accordarsi con la concorrenza per non competere per determinati clienti o regioni, o concordare quote di mercato
- Accordarsi con i rivenditori per fissare il prezzo minimo di rivendita di prodotti o servizi.

Cosa intendiamo per “discriminazione”?

48

In questo ambito, “discriminazione” comprende un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona a causa dell’età, della disabilità, del cambio di sesso, del matrimonio e delle unioni civili, della gravidanza e della maternità, della razza, della religione o delle convinzioni personali, del sesso e dell’orientamento sessuale.

Cosa si intende per “molestie e bullismo”?

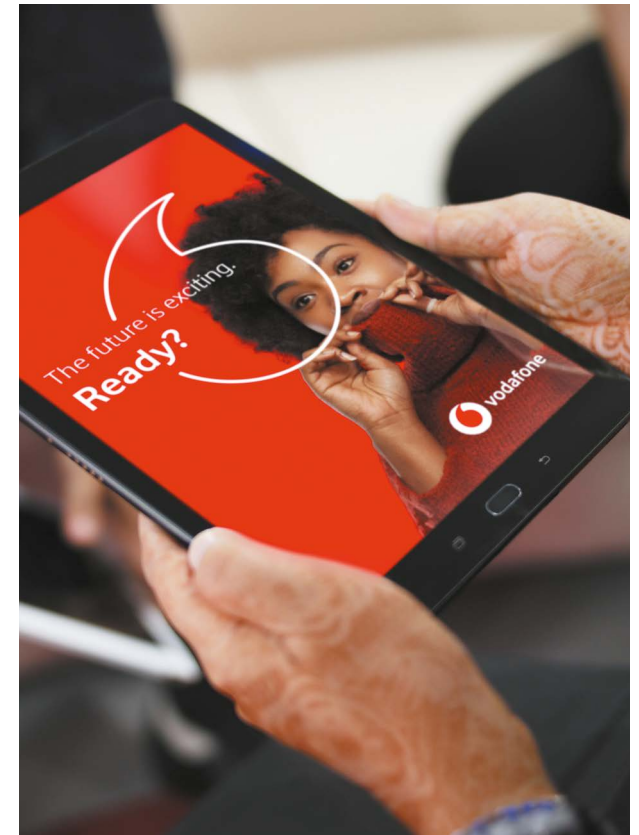
50

Definiamo le molestie e il bullismo come comportamenti indesiderati da parte di un’altra persona che si configurino come intimidatori, maligni, offensivi, denigratori, umilianti o degradanti. Si tratta di episodi che possono essere correlati, ma non limitati all’età, al sesso, all’identità di genere, all’orientamento sessuale, alla razza, alla disabilità, alla religione o alle convinzioni personali, possono accadere una sola volta o essere continuativi. Possono configurarsi in forma verbale o non-verbale, fisica e non accadono sempre di persona.

Cosa intendiamo per “diritti umani”?

52

Rispettiamo tutti i diritti umani proclamati a livello internazionale, compresa la Carta Internazionale dei Diritti Umani e i principi relativi ai diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro in merito ai principi e diritti fondamentali nel lavoro. Ci impegniamo a evitare di essere complici in situazioni di abuso dei diritti umani. Cercheremo di trovare il modo di onorare in ogni contesto i principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, anche quando ci troveremo di fronte a richieste conflittuali. Ci impegniamo inoltre ad attuare i Principi guida delle Nazioni Unite sul business e sui diritti umani in tutte le nostre attività commerciali.



Vodafone Group Plc
Vodafone House
The Connection
Newbury
Berkshire
RG14 2FN
England

Tel: +44 (0)1635 33251