

LLOYD'S

# Codice Etico

**INDICE**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>5</b>
2.1 Finalità.....	5
2.2 Ambito di applicazione.....	5
2.3 Le responsabilità .....	5
<b>3. I VALORI .....</b>	<b>6</b>
3.1 Imparzialità.....	6
3.2 Onestà .....	6
3.3 Correttezza.....	6
3.4 Trasparenza.....	7
3.5 Tutela della riservatezza dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti.....	7
3.6 Efficienza .....	7
3.7 Rispetto delle norme, etica e morale.....	8
3.8 Concorrenza leale .....	8
3.9 Valorizzazione delle risorse umane .....	8
3.10 Rispetto dell'ambiente.....	9
3.11 Contrasto alla xenofobia e al razzismo .....	9
<b>4. I RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI.....</b>	<b>10</b>
<b>5. LA GESTIONE DEGLI AFFARI.....</b>	<b>12</b>
<b>6. BILANCIO E CONTABILITÀ.....</b>	<b>15</b>
<b>7. IL CONFLITTO D'INTERESSI .....</b>	<b>16</b>
<b>8. IL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>17</b>
<b>9. L'UTILIZZO DEI BENI DELLA RAPPRESENTANZA .....</b>	<b>18</b>
<b>10. SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE .....</b>	<b>19</b>
<b>11. OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>
<b>12. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....</b>	<b>21</b>

## 1. Premessa

Che cos'è il Codice etico? Il Codice è una guida da utilizzare in ogni processo decisionale all'interno della Rappresentanza.

Poiché ogni individuo ha il proprio modo di interpretare i concetti di etica e di integrità, la Rappresentanza Generale per l'Italia dei Lloyd's (in seguito anche "LIO" o "Rappresentanza") ha sentito la necessità di iniziare un dialogo per trovare un'interpretazione univoca di tali concetti. Solo attraverso un linguaggio comune è possibile, infatti, impennare le azioni di tutti coloro che operano in LIO sul rispetto dell'etica e dell'integrità.

Il presente documento cerca di definire con chiarezza l'insieme dei valori e dei principi cui la Rappresentanza si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, la cui osservanza è necessaria per il corretto svolgimento delle proprie attività, per salvaguardare l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Rappresentanza.

È nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio superiore/le Risorse Umane/un membro dell'SLT per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento indicate nel presente Codice etico.

Il Codice Etico di LIO è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Rappresentanza. LIO, con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha inteso non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/01, in tema di "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche, ma ha voluto anche approfittare dell'occasione offerta da tale norma per evidenziare quali siano le politiche di comportamento della Rappresentanza, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio manuale di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l'assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all'uopo disponibili.

Requisito di un adeguato ed efficace Modello è la messa a punto di appositi protocolli organizzativi, necessari a garantire un efficiente sistema di controllo dell'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti. Nel novero di tali protocolli, assume rilevanza l'adozione di un Codice etico che indichi i principi generali di riferimento cui LIO intende conformarsi.

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori della Rappresentanza, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori.

## **2. Finalità e ambito di applicazione**

### **2.1 Finalità**

La finalità principale del Codice è quella di rendere comuni e diffusi i valori in cui LIO si riconosce, in modo tale che ciascuno all'interno della Rappresentanza, nel prendere una decisione abbia una guida morale a cui attenersi e agire tenendo presente non solo i propri diritti e doveri ma anche quelli degli altri.

Nel Codice sono indicati i valori di base che rappresentano la guida per tutti coloro che lavorano in LIO, nonché le modalità di comportamento alle quali i tutti i destinatari del Codice dovranno uniformarsi. Tali principi, fondamentali della nostra Rappresentanza, rappresentano il nostro modo di agire nei confronti dei nostri dipendenti e collaboratori, nonché il modo di porci nei confronti di clienti, fornitori e verso la comunità.

### **2.2 Ambito di applicazione**

Il Codice si applica alle Parti Istitutive, agli Organi sociali, a tutti i dirigenti, i dipendenti di LIO, nonché a terzi destinatari, intendendosi con tale qualifica fare riferimento ai soggetti, esterni alla Rappresentanza, che operino, direttamente o indirettamente, per la Rappresentanza (p.e. collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali, lavoratori interinali).

I Terzi destinatari sono, pertanto, obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del presente Codice e, in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento e delle norme di comportamento dettate per il personale di LIO.

### **2.3 Le responsabilità**

Tutti i destinatari del codice hanno la responsabilità:

- di comprendere e uniformare il proprio comportamento al presente Codice, alle politiche della Rappresentanza e alle normative vigenti;
- di promuovere una cultura di integrità e responsabilità;
- di fare domande, chiedere consigli ed esternare le proprie preoccupazioni in merito al rispetto delle norme in esso contenute.

### **3. I valori**

#### **3.1 Imparzialità**

Nello svolgimento della propria attività lavorativa gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno della Rappresentanza devono essere imparziali.

LIO disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Coloro che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

#### **3.2 Onestà**

I Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile personale o della Rappresentanza in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con i clienti, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento della condizione di pariteticità tra le parti.

La Rappresentanza cura con particolare attenzione la soddisfazione della propria Clientela, sia attuale che potenziale, le richieste e le aspettative di questa, con l'intento di fornire, nel proprio settore di attività, prodotti sempre competitivi, con garanzia di massima professionalità, flessibilità e alto standard qualitativo.

Ogni informazione o comunicazione a clienti pubblici o privati, anche potenziali, che abbia ad oggetto i prodotti di LIO dovrà essere veritiera, completa e corretta.

#### **3.3 Correttezza**

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Rappresentanza.

In particolare, i destinatari del Codice, devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* della Rappresentanza. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro

destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

### **3.4 Trasparenza**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Rappresentanza.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione commerciale o di altra natura deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

LIO utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

### **3.5 Tutela della riservatezza dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti**

Tutti i dipendenti, collaboratori, ecc. devono assicurare la riservatezza delle informazioni detenute e garantire che esse non vengano usate per scopi diversi da quelli connessi alle attività svolte nell'interesse della Rappresentanza.

### **3.6 Efficienza**

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse della Rappresentanza, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.

LIO si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

### **3.7 Rispetto delle norme, etica e morale**

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO devono comprendere e rispettare i valori etici, le pratiche morali e le leggi e i regolamenti del Paese in cui vive e lavora.

La Rappresentanza ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito.

In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Rappresentanza in violazione di leggi.

### **3.8 Concorrenza leale**

LIO riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei competitor e dei loro prodotti.

### **3.9 Valorizzazione delle risorse umane**

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo della Rappresentanza.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO devono favorire la crescita professionale di collaboratori e colleghi. LIO si impegna a sostenere un ambiente lavorativo libero da ogni forma di intimidazione e da molestie basate su nazionalità, razza, stato di salute, sessualità, opinioni politiche e religiose.

LIO tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del Personale.

Inoltre la Rappresentanza si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore anche nel rispetto delle normative vigenti.

Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il dipendente deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto

collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento della Rappresentanza, indicati dal presente Codice.

LIO si impegna ad evitare ogni condotta che possa configurarsi come sfruttamento dei propri lavoratori approfittando dello stato di bisogno degli stessi, nonché a vigilare che ciò non avvenga nemmeno nei confronti dei lavoratori eventualmente forniti da agenzie di intermediazione e somministrazione.

### **3.10 Rispetto dell'ambiente**

LIO riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale.

Tutte le attività della Rappresentanza devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi per la Rappresentanza, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa delle norme in tema ambientale, non è mai giustificata.

### **3.11 Contrasto alla xenofobia e al razzismo**

LIO ha come valore imprescindibile il contrasto ad ogni forma ed espressione di razzismo e xenofobia.

Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e la commissione di atti di discriminazione e di violenza, o anche solo l'istigazione a tali atti, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

#### **4. I rapporti con le istituzioni**

LIO persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e/o la gestione di erogazioni pubbliche e o autorizzazioni, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati.

Se LIO utilizza un soggetto terzo, per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questo sarà tenuto a rispettare le direttive valide per il personale interno; la Rappresentanza, inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto terzo, qualora esistano anche potenziali conflitti d'interesse.

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Rappresentanza.

LIO vieta al personale di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Eventuali richieste o offerte di denaro, di doni di favori, inoltrate o ricevute dal Personale, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza.

LIO, comunque, non elargisce alcun contributo politico né sostiene direttamente o indirettamente candidati politici.

Anche al fine di incrementare la sicurezza delle procedure di gara, soprattutto per quanto concerne la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale, consapevole delle responsabilità derivanti dalle dichiarazioni fornite in fase di presentazione delle offerte finalizzate all'aggiudicazione di lotti assicurativi nell'ambito di gare pubbliche indette dagli enti del territorio italiano, Lloyd's conferma di adempiere ai dettami del Nuovo Codice degli Appalti ed in particolare agli artt. 42 (Conflitto di interesse) e 80 (Motivi di esclusione).

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il Personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione alle Autorità.

## 5. La gestione degli affari

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO, sono tenuti a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti in Italia e a quelle del Paese ove si trovano a compiere la propria attività per conto della Rappresentanza.

Nessun obiettivo aziendale può essere realizzato da LIO in violazione delle leggi e delle normative vigenti.

La Rappresentanza, in coerenza con i valori di onestà, correttezza e trasparenza cui impronta la propria attività, pone in essere tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi; tutti coloro che operano all'interno della Rappresentanza non possono elargire o promettere a terzi somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi di LIO, né possono accettare per sé o per altri tali dazioni o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Rappresentanza.

In caso il dipendente ricevesse richieste od offerte, esplicite od implicite, di denaro o altra utilità, ne deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico, le Risorse Umane e il Responsabile dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, sospendendo ogni rapporto con i terzi interessati fino a che avrà ricevuto specifiche indicazioni.

Poiché l'attività espletata dai Lloyd's implica di intrattenere relazioni con intermediari di assicurazione, risk managers e/o consulenti di varia natura, potranno essere offerte o accettate forme di cortesia solo se connesse all'attività lavorativa e se ritenute ordinarie e appropriate alle circostanze ovvero qualora appaiano ragionevoli e conformi alla normativa locale posto che il loro corrispondente valore non ecceda gli importi meglio specificati nella "Gift and Hospitality Policy" e se ne segnali l'esistenza nei termini e nei modi specificati nella medesima policy aziendale.

Il contenuto delle informazioni e comunicazioni sarà improntato al rispetto della massima trasparenza e correttezza commerciale, privilegiando forme di comunicazione chiare e semplici.

Qualunque sia la forma di comunicazione di volta in volta adottata, LIO si impegna a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Di seguito vengono indicati i comportamenti che gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO sono tenuti ad osservare:

- Insider trading e divieto di uso delle informazioni riservate: tutti all'interno della Rappresentanza sono tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (insider trading) vigenti nella giurisdizione italiana. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO non possono utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno della Rappresentanza. Le informazioni riservate debbono essere trattate nel rispetto delle specifiche Policy di Lloyd's.
- Obbligo di confidenzialità: le conoscenze e le competenze tecniche sviluppate da LIO costituiscono una risorsa importante che ciascuno deve tutelare. Infatti, in caso di diffusione impropria delle conoscenze e competenze proprie di LIO, la Rappresentanza potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine; di conseguenza, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di LIO, se non nei casi in cui tali informazioni siano richieste da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali. Gli obblighi di confidenzialità indicati nel Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con la Rappresentanza.
- Corruzione e pagamenti illeciti: gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO si impegnano ad operare nel rispetto dei principi di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti che la Rappresentanza mantiene con i soci, fornitori e Pubblica Amministrazione. La Rappresentanza non accetta nessun tipo di corruzione. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno della Rappresentanza non possono offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice Etico. È inoltre vietata l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio. Pertanto, ciascuno deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con gli interessi della Rappresentanza. Sono esclusi da tale regola i comuni pranzi di affari e gli omaggi di modico valore in quanto consuetudini all'interno di relazioni del business locali, purché non rappresentino violazioni alla legge se applicate nel contesto specifico.
- Riciclaggio di denaro: gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO non possono svolgere attività che implicano il

riciclaggio di introiti di attività criminali. La Rappresentanza deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

In ragione dell'attività svolta, i dipendenti Lloyd's hanno l'obbligo di ottenere e mantenere aggiornata un'adeguata conoscenza della clientela e dell'origine dei fondi che questa rende disponibili per le transazioni soggette alla normativa in materia ed alla regolamentazione interna.

Qualora emerga il sospetto che la controparte stia tentando di utilizzare prodotti o servizi Lloyd's per finalità illecite come il riciclaggio o il finanziamento del terrorismo, tale circostanza dovrà essere resa nota senza alcun indugio al responsabile aziendale designato.

- Riservatezza e tutela dei dati personali: LIO, per la realizzazione della propria attività, raccoglie una notevole quantità di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza e di tutela dei dati personali vigenti nelle giurisdizioni in cui opera. A tal fine, la Rappresentanza garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi informativi destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

## **6. Bilancio e contabilità**

LIO pone come valori fondamentali la trasparenza e la veridicità della contabilità e garantisce che tutte le azioni poste in essere siano autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro. Inoltre, la Rappresentanza assicura che le decisioni in materia finanziaria e contabile sono prese ad un livello di responsabilità adeguata. Ogni operazione trova riscontro in documenti di supporto dell'attività posta in essere, in modo tale che sia possibile la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

LIO si preoccupa di sensibilizzare i propri dipendenti facendo formazione/informazione, al fine di creare un controllo interno efficiente.

L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce violazione di leggi e violazione del presente Codice; pertanto non sono assolutamente consentite a coloro che operano, direttamente o indirettamente, per la Rappresentanza operazioni quali la registrazione di operazioni fittizie, la registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate, la mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità per la Rappresentanza.

Qualora coloro che operano, direttamente o indirettamente, per la Rappresentanza riscontrassero o venissero a conoscenza di falsificazioni, mancanze o omissioni della contabilità, o della documentazione contabile, devono immediatamente riferirne al proprio superiore gerarchico o ad un membro dell'SLT e alle Risorse Umane e/o all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.

## 7. Il conflitto d'interessi

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO devono svolgere le proprie attività lavorative perseguendo gli obiettivi e gli interessi della Rappresentanza, evitando di trovarsi in condizioni e attività che possano essere in contrasto con quest'ultimi. Pertanto tutti coloro che operano all'interno di LIO devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel determinare quale sia il miglior interesse della Rappresentanza e il modo più opportuno di perseguirlo.

Tra le situazioni che possono creare un conflitto di interesse sono comprese:

- avere interessi economici con un competitor
- svolgere un secondo lavoro
- gestire un'attività propria
- dirigere o far parte del Consiglio di amministrazione di un'altra azienda.

Un conflitto di interesse può inoltre verificarsi ogniqualvolta una persona abbia due o più interessi contrastanti personali o di altra natura che possa interferire con la sua capacità di prendere decisioni imparziali. Nel caso in cui il personale si trovi o pensi di trovarsi in una situazione che rappresenti o generi un possibile conflitto di interessi, deve riferire immediatamente al proprio superiore gerarchico o a un membro dell'SLT e alle Risorse Umane

Il personale non può svolgere durante il proprio orario lavorativo altre attività non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative.

L'utilizzo dei beni della Rappresentanza non è consentito per uso ed interesse personale, salvo nei casi in cui lo stesso sia espressamente previsto da LIO e disciplinato da apposito regolamento.

## 8. Il rapporto di lavoro

Le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo della Rappresentanza. La professionalità e l'affidabilità dei dipendenti e dei collaboratori sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi della Rappresentanza.

LIO è impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti e collaboratori affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi, garantendo il rispetto dei seguenti punti:

- **pari opportunità d'impiego:** la Rappresentanza attua una politica di pari opportunità d'impiego per tutti i propri dipendenti: l'assunzione si basa sulle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la selezione e l'assunzione avvengono in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, anzianità di servizio, nel pieno rispetto dei diritti della persona e delle leggi e dei regolamenti in vigore, con particolare attenzione alla normativa vigente in materia di lavoro minorile e di sfruttamento del lavoro. In LIO non è tollerata alcuna forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Qualsiasi forma di discriminazione dovrà essere riportata al proprio superiore gerarchico o alla Direzione Generale/Direzione del Personale.
- **molestie sul luogo di lavoro:** LIO si impegna a garantire un ambiente professionale libero da ogni forma di intimidazione fisica o verbale e da molestie basate su razza, sesso, religione, colore della pelle, nazione di origine, età, invalidità fisica o psichica, condizione di reduce di guerra, orientamento sessuale, stato anagrafico, stirpe o cittadinanza. Non è tollerato alcun comportamento molesto, destabilizzante o che interferisca nella capacità di un altro soggetto di espletare le proprie mansioni. Chiunque subisca tali molestie potrà riferire su tali comportamenti al proprio superiore gerarchico e alla Direzione HR.

## **9. L'utilizzo dei beni della Rappresentanza**

Il personale LIO è tenuto ad utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui accede o di cui ha la disponibilità per perseguire gli scopi e gli interessi della Rappresentanza: è vietato ogni utilizzo dei beni e delle risorse della Rappresentanza che sia in contrasto con gli interessi della Rappresentanza o che sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con LIO.

LIO fornisce ai suoi dipendenti e collaboratori tutti i beni che sono necessari allo svolgimento del lavoro, inclusi tutti gli strumenti, i telefoni, i computer, le apparecchiature e gli altri accessori di cui il lavoratore può avere bisogno. L'uso dei mezzi elettronici della Rappresentanza è previsto soltanto allo scopo di condurre e intrattenere relazioni di affari e non per scopi personali.

LIO proibisce severamente che vengano scaricati o trasmessi materiali o messaggi dal contenuto minatorio, osceno, violento, illegale, immorale, o di contenuto inappropriato, compreso ogni materiale relativo a gioco d'azzardo, pornografia, pedopornografia, materiale grafico o linguaggio sessualmente esplicito, epiteti con contenuto razzista, offensivo o insultante. Nel caso in cui il dipendente attui tali comportamenti vietati sarà soggetto a provvedimenti disciplinari da parte della Rappresentanza.

Inoltre è necessario che ogni software utilizzato sui PC o per scopi commerciali della Rappresentanza deve essere provvisto dell'appropriata licenza. La copia o l'uso di software non autorizzati o "riprodotti abusivamente" sui computer di proprietà di LIO o in altre apparecchiature, per condurre affari per conto della Rappresentanza, è severamente vietato.

## **10. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e salvaguardia dell'ambiente**

LIO è impegnata a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo e non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori sul posto di lavoro.

La politica della Rappresentanza in materia di ambiente, salute e sicurezza è volta a proteggere il personale e l'ambiente.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno di LIO sono responsabili della buona gestione del sistema salute, sicurezza e ambiente. Il personale deve attenersi alle disposizioni in tale materia e nello svolgimento delle proprie attività lavorative deve operare in modo da garantire la propria sicurezza e quella dei colleghi.

A questi fini LIO si impegna ad ottemperare ai seguenti principi:

- comunicare e diffondere le informazioni riguardo alla tutela della salute dei lavoratori, alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dell'ambiente ai portatori di interesse interni ed esterni;
- promuovere l'uso delle tecnologie più avanzate per ottenere l'eccellenza nella tutela della salute dei lavoratori, nella sicurezza sul lavoro e nella protezione dell'ambiente;
- valutare e ridurre l'impatto ambientale dei propri processi/prodotti;
- utilizzare responsabilmente le risorse con l'obiettivo di raggiungere uno sviluppo sostenibile che rispetti l'ambiente e i diritti delle generazioni future;
- valutare i rischi di lesioni o malattie professionali in modo da eliminarle o ridurle, ottemperando come minimo alle legislazioni esistenti;
- rispettare le leggi in materia di orario di lavoro;
- coinvolgere tutti i livelli dell'organizzazione e tutti i dipendenti assicurando che responsabilità e procedure operative siano definite con precisione, appropriatamente comunicate e chiaramente capite.

LIO si impegna al miglioramento continuo della sua politica e dei suoi programmi e ad implementare procedure, regole e istruzioni atte ad assicurare che i valori espressi in questa politica siano riflessi nei comportamenti dei suoi dipendenti e collaboratori.

## **11. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza**

LIO promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico.

LIO incoraggia i destinatari a dare tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali, nell'ambito dell'attività aziendali, di norme di legge o di regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

LIO farà in modo che la persona che effettua la segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

In nessun modo, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, colui che segnali in buona fede all'Organismo di Vigilanza condotte illecite o, comunque, contrarie al Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione dei propri rapporti con LIO, potrà essere sanzionato.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, anche in forma anonima,

- la casella di posta elettronica: [patrizio.larocca@protectiontrade.it](mailto:patrizio.larocca@protectiontrade.it);
- l'indirizzo di posta ordinaria: OdV della Rappresentanza dei Lloyd's, Corso Garibaldi, 86, 20121, Milano, Italia.

## **12. Provvedimenti disciplinari**

Le regole contenute nel presente Codice Etico integrano il comportamento che gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e coloro che a qualsiasi titolo operino all'interno della Rappresentanza devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza, anche ai sensi degli articoli del codice civile in materia di rapporti di lavoro (art. 2104 e 2105 c.c.) e, per i dipendenti, anche ai sensi del CCNL Chimico-Farmaceutico.

Ciascuno è tenuto ad osservare quanto indicato nel presente Codice Etico in quanto la mancata osservanza costituisce violazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

La Rappresentanza sanzionerà i comportamenti che non siano conformi e coerenti ai valori e ai principi del presente Codice, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi secondo la gravità delle infrazioni commesse in applicazione del Sistema Disciplinare adottato.