

Codice Etico

1. PREMESSA

1.1 Obiettivi

I principi etici enunciati nel presente Codice Etico (il “**Codice**” o il “**Codice Etico**”) sono espressione dei valori cui devono ispirarsi tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano a favore di Bgame S.r.l. (la “**Società**”).

La Società, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei territori in cui opera, del Codice e delle norme interne aziendali.

Il Codice definisce i principi fondamentali, di natura legale ed etica, che ispirano la condotta della Società nello svolgimento della propria attività e si propone di conciliare la competitività con l'osservanza della legge, in un contesto di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei soci, dei partner finanziari e commerciali, dei dipendenti e dei clienti.

1.2 Definizioni

ADM è l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli – istituita con decreto legislativo 300 del 30 luglio 1999.

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Bgame o la **Società:** Bgame S.r.l, con sede legale a Castel San Pietro Terme (BO), via Risorgimento 50.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti del settore commercio.

Codice Etico o Codice: l'insieme dei principi etici espressione dei valori cui devono ispirarsi tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano a favore di Bgame.

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Concessione: la Concessione GAD n. 15252, rilasciata da ADM

Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, ai quali viene richiesta l'erogazione di un servizio d'opera intellettuale in materie di particolare complessità.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello, ovvero i membri dell'Organo Amministrativo; i componenti degli organi di controllo; i Dipendenti; i Collaboratori ed i Consulenti e gli altri soggetti terzi, ivi inclusi i Fornitori, con i quali la Società intrattenga rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e/o per lo svolgimento dell'Attività.

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Bgame. Tra i fornitori rientrano anche i *provider* di servizi e/o piattaforme tecnologiche utilizzati da Bgame nello svolgimento della propria attività, i PVR e le Skin.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, comprensivo dei suoi allegati e, ove non diversamente specificato, del Codice Etico.

Organismo di Vigilanza (in breve OdV): l'organismo di Bgame dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Organo Amministrativo: l'organo amministrativo di Bgame.

Parte Generale: la parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione di Bgame.

Parti Speciali: le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato, nelle quali vengono previste le relative procedure di prevenzione.

PVR: i punti vendita e ricarica che, sulla base di un rapporto contrattuale con Bgame, consentono la ricarica dei conti gioco.

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto sulla responsabilità amministrativa. Nel Modello sono state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato un apprezzabile livello di rischio rispetto alle attività esercitate da Bgame.

Revisore: il revisore di Bgame.

Skin: gli operatori che svolgono, su mandato di Bgame, alcune fasi dello svolgimento dell'attività della raccolta del gioco.

1.3 Responsabilità Personale

Le norme contenute nel Codice non sono di per sé una garanzia di condotta corretta. Ciascun componente dell'organizzazione societaria è personalmente tenuto ad assumere e a tenere un comportamento etico e corretto.

Amministratori ed eventuali dirigenti sono tenuti a dare l'esempio e a far sì che tutti i Dipendenti imparino a conoscere il Codice e conformino a esso i propri comportamenti.

1.4 Ambito di Applicazione

I soggetti destinatari del Codice sono i Destinatari

Nei confronti dei Destinatari, la Società provvede:

- a realizzare adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione sui contenuti del Codice;
- ad assicurare la massima diffusione del Codice, mediante consegna di copia del Codice a tutti i Dipendenti, Consulenti e Collaboratori, di modo che sia data prova di conoscenza preventiva, con attestazione corrispondente dell'avvenuta ricezione e contestuale impegno a rispettarlo, nonché mediante la pubblicazione dello stesso sul sito Internet;
- a verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice;

- ad adottare adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie e la tempestiva applicazione delle stesse in caso di comprovata violazione delle previsioni del Codice

1.5 Denuncia di Violazioni

I Destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice.

Nessuno sarà soggetto a rappresaglie per avere comunicato un fondato sospetto di violazione di queste regole.

Verranno puniti parimenti coloro che effettuino deliberatamente segnalazioni infondate.

Se nello svolgimento dell'attività aziendale dovessero sorgere dubbi sulla conformità di un tipo di condotta rispetto al presente Codice, o ad altre *policies* etico-comportamentali adottate dalla Società, i Destinatari sono tenuti a mettersi in contatto con l'Organismo di Vigilanza o il proprio superiore: l'Organismo di Vigilanza, nel garantire l'anonimato a chi ha effettuato la segnalazione, valuterà di volta in volta l'opportunità di iniziare un procedimento istruttorio in considerazione delle circostanze concrete.

Per "diretto superiore" s'intende il soggetto formalmente sovraordinato in via gerarchica, responsabile in quanto preposto o comunque legittimato alla vigilanza e/o al controllo sull'attività.

Le segnalazioni possono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanza@bgame.it

In particolare, per le modalità di segnalazione si osserverà quanto previsto dalla procedura "*whistleblowing*".

Spetta a ciascun responsabile di unità organizzativa della Società rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte dei Dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa.

Spetta all'Organo Amministrativo rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte del personale non dirigente che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

L'Organismo di Vigilanza può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

I dati necessari per la trattazione di procedure che dovessero essere (eventualmente) intraprese per la violazione di norme di cui al presente Codice o al Modello saranno trattati nel rispetto della vigente disciplina in materia di *privacy*.

1.6 Valori aziendali

La Società opera nell'assoluto rispetto della legge e delle normative italiane ed internazionali, dei principi fissati dal Codice e dalle procedure interne. L'integrità morale è un valore e un dovere costante per la Società che caratterizza tutti i comportamenti dell'organizzazione e, in nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società giustifica un operato non conforme ai principi del Codice.

Obiettivo della Società è di godere della fiducia, del rispetto e della lealtà dei propri clienti, *partners* e Fornitori sulla base dell'efficienza e dell'eccellenza del lavoro dei propri Dipendenti e Collaboratori.

La Società si pone quale obiettivo quello di coltivare la raccolta del gioco lecito, promuovendo una sana cultura del gioco nel rispetto delle norme applicabili.

La Società ha inoltre tra i propri obiettivi quello di creare e mantenere un ambiente di lavoro che promuova lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse umane.

Nelle relazioni interpersonali non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio fondato sulla razza, sul credo religioso, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la nazionalità, l'orientamento sessuale e in genere qualsiasi caratteristica intima e personale.

La Società ritiene che le diversità siano un'opportunità sul piano dell'innovazione e dello sviluppo attraverso il dialogo ed il confronto di idee, opinioni ed esperienze.

La Società assicura, altresì, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali della buona educazione. Inoltre, agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, *mobbing* o *stalking*.

Tutti i Dipendenti sono tenuti ad attenersi alle procedure e ai criteri di guida che promuovono questi valori aziendali.

2. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ

2.1 Principio Generale

La Società esercita la propria attività sulla base dei principi di lealtà e integrità e nel pieno rispetto della legalità.

La Società:

- crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza;
- imposta le relazioni con gli *stakeholders* nel rispetto delle regole di correttezza, lealtà, collaborazione e reciproco rispetto. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un comportamento illegittimo, ovvero comunque sleale o disonesto;
- garantisce verso l'esterno informazioni trasparenti, accurate, complete e comprensibili in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società gli *stakeholders* siano in grado di assumere decisioni consapevoli.

Qualsiasi azione volta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della Società ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce; in nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei Destinatari che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

La conformità dei comportamenti alla legge è un requisito inderogabile per la Società e per tutti i Destinatari, il cui comportamento, oltre che ad essere in sintonia con le politiche aziendali, deve fondarsi su principi di collaborazione, responsabilità, professionalità e trasparenza.

2.2 Conflitti di interesse

Tutti i Destinatari hanno il dovere di comportarsi lealmente nei confronti della Società, evitando situazioni che possano condurre a conflitti di interesse con quelli della Società, o che potrebbero interferire con la loro capacità di assumere decisioni imparziali,

Nei rapporti tra la Società e i terzi, i Destinatari devono agire secondo norme etiche e legali, con esplicito divieto di ricorrere a favoritismi illegittimi, pratiche collusive, tangenti o altri mezzi di corruzione o di sollecitazione di vantaggi personali per sé o per altri.

Qualora in capo al Destinatario si verifichi una situazione, effettiva o anche solo potenziale, di conflitto con gli interessi della Società, il Destinatario deve comunicare tale conflitto immediatamente al proprio superiore, astenendosi da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- avere interessi economici e finanziari anche attraverso familiari, con Fornitori, clienti o concorrenti;
- accettare regali, denaro, omaggi o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società;
- utilizzare la propria posizione in azienda o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra gli interessi propri e quelli della Società.

2.3 Contabilità

La Società promuove la massima trasparenza ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale e, a tal fine, si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e/o operativa, nonché frodi a danno della Società.

Le rilevazioni contabili ed i documenti che da esse derivano devono essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili e devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto delle norme di legge e dei principi contabili, nonché delle politiche e delle procedure interne della Società; inoltre devono essere corredati dalla relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

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

È vietato porre in essere comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti la documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo tale da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- la tempestiva determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori sia materiali, sia interpretativi.

I Dipendenti e i Collaboratori - questi ultimi nella misura in cui siano a ciò incaricati - che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a comunicare i fatti al responsabile competente.

2.4 Omaggi e liberalità

La Società non accetta, né offre o promette, nemmeno indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazioni a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità impropria od illecita.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi inclusa ADM, sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

Nessun Destinatario potrà accettare omaggi, doni e utilità o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta verso interessi esterni.

Le spese sostenute quali pasti, spese di viaggio e intrattenimenti offerti a terzi, saranno di modico valore e per motivi commerciali giustificati. Tutte le spese saranno autorizzate in conformità alla normativa vigente e alle *polices* adottate dalla Società.

Qualsiasi Destinatario che riceva richieste esplicite o implicite di dazioni di danaro o di beni per promuovere o favorire gli interessi della Società, deve immediatamente sospendere ogni rapporto di affari con il richiedente ed informare senza indugio il proprio superiore ovvero l'Organo Amministrativo della Società.

La Società non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti.

A chiunque agisca per conto della Società è fatto divieto di utilizzare elargizioni in denaro, tangenti o altri mezzi di corruzione per promuovere rapporti d'affari a favore della stessa.

2.5 Antiriciclaggio

La Società applica sempre le normative antiriciclaggio nazionali ed internazionali.

La Società procede, dunque, a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui Fornitori, sui Collaboratori e sui Consulenti, nonché sui titolari dei conti gioco, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari. La Società verifica, inoltre, che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio a favorire il ricevimento, la sostituzione o l'impiego di danaro o di beni derivanti da attività criminali.

La Società si impegna a fare sì che le operazioni e transazioni di denaro siano correttamente registrate, autorizzate, verificate e siano coerenti con l'attività della Società trovando giustificazione nei rapporti in essere.

3. RAPPORTI CON I TERZI

3.1 Relazioni con i fornitori ivi inclusi i c.d. PVR

La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali, a titolo meramente esemplificativo, la qualità, la convenienza, il prezzo e l'efficienza. Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici dai Fornitori, devono immediatamente sospendere il rapporto e riferirne ai vertici esecutivi aziendali.

La Società si impegna a ricercare nei fornitori professionalità e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento delle performance nella tutela e promozione dei principi e dei contenuti del Codice.

Nei rapporti di fornitura, è fatto obbligo ai Destinatari di:

- ottenere la collaborazione dei Fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi;
- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i Fornitori e non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società;
- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- pretendere il rispetto delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i Fornitori.

Il compenso da corrispondere ai Fornitori dovrà essere commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

Ogni Fornitore sarà pagato con modalità tali da consentirne la tracciabilità.

3.2 Relazioni con i clienti

La Società finalizza la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela la Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali. I Destinatari promuovono rapporti leali e corretti con i clienti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa o offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse e/o vantaggio.

Nell'ambito dei rapporti con i clienti, i Destinatari sono tenuti a:

- sviluppare e mantenere con essi favorevoli e durature relazioni, improntate alla massima efficienza, collaborazione e cortesia;
- rispettare gli obblighi contrattuali e gli impegni assunti nei loro confronti;
- fornire informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive;
- elaborare comunicazioni ispirate a criteri di semplicità, chiarezza e completezza;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Il pagamento di ogni corrispettivo avverrà con modalità tali da consentirne la tracciabilità.

Al fine di prevenire il rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, i Destinatari, nella gestione dei rapporti con i clienti debbono:

- identificare e verificare anche preventivamente l'identità dei clienti in occasione degli adempimenti necessari all'apertura e alla modifica del conto di gioco;
- consentire operazioni di ricarica dei conti di gioco, ai soggetti titolari del conto esclusivamente attraverso mezzi di pagamento idonei a garantire la piena tracciabilità dei flussi finanziari connessi alle operazioni di gioco;
- acquisire e conservare le informazioni relative all'identificazione dei clienti e delle operazioni dagli stessi compiute;
- procedere in caso di operazione sospetta ai sensi della normativa antiriciclaggio a segnalare la stessa alla Unità di Informazione Finanziaria istituita presso la Banca d'Italia.

3.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o relativi a rapporti di carattere pubblicistico

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ivi inclusa ADM, i Destinatari promuovono rapporti leali e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa o offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse e/o vantaggio.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e riferirne ai vertici esecutivi aziendali.

Qualora la Società utilizzi un Consulente per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tali soggetti e del loro personale si applicano gli stessi principi validi per i Dipendenti. Inoltre nella scelta di detti Consulenti, la Società privilegia criteri di professionalità, correttezza e competenza, escludendo chiunque abbia rapporti organici o di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, anche indirettamente per interposta persona, o vincoli di stretta parentela.

Per prevenire il compimento di atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità della Società, le operazioni sopra richiamate e la gestione delle risorse finanziarie correlate sono intraprese, dalle funzioni aziendali specificatamente autorizzate, nel pieno rispetto delle leggi e dei principi del Codice e nella completa osservanza delle procedure interne.

3.4 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari (amministrativi, civili o penali), la Società si impegna ad agire nel rispetto della legge e delle norme del presente Codice.

È fatto divieto, in particolare, all'Organo Amministrativo e ai Dipendenti o Consulenti muniti di delega a rappresentare la Società in giudizio, di promettere o dare denaro o altre utilità a magistrati, addetti alla cancelleria e testimoni al fine di condizionare l'esito del processo in senso favorevole alla Società.

3.5 Rapporti con i Dipendenti

Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa. Per questo motivo, la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo aziendale.

La Società seleziona, assume e retribuisce i dipendenti sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto del sistema premiante adottato, improntato a criteri di obiettività e ragionevolezza, e nel rispetto di quanto richiamato nei contratti di lavoro.

L'ambiente di lavoro, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale dei dipendenti, favorisce la collaborazione reciproca nel rispetto della personalità morale di ciascuno, ed è privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Il lavoro deve essere impostato sui rapporti di fiducia e collaborazione, nel rispetto delle direttive aziendali e delle relazioni tra colleghi e nel rispetto formale dei ruoli previsti dall'organigramma.

Il lavoro di gruppo va promosso e stimolato. Gli interessi personali non devono essere anteposti agli obiettivi sociali

3.6 Assunzione del personale

Le assunzioni rispondono, da un lato, alla necessità di acquisire sul mercato competenze e professionalità non presenti in azienda, dall'altro, all'esigenza di inserire giovani sui quali investire per garantire la crescita e lo sviluppo dell'azienda.

La ricerca e selezione del personale da assumere è attribuita alla responsabilità dell'Organo Amministrativo ed è effettuata nel rispetto della privacy dei candidati, unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, assicurando pari opportunità ed evitando qualsiasi favoritismo.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro nel rispetto della legislazione applicabile nel luogo di assunzione; è espressamente vietata e non tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Al momento dell'assunzione, e durante il primo periodo di inserimento in azienda, ogni Dipendente – a qualsiasi titolo inserito - riceve accurate informazioni con particolare riferimento alle norme che regolano il proprio rapporto di lavoro, alle norme e alle procedure di prevenzione relative a sicurezza e salute sul luogo di lavoro, alle politiche aziendali e alle norme del presente Codice Etico nonché del Modello, al fine di assicurare una immediata conoscenza e favorire una più rapida integrazione nella vita e cultura dell'azienda.

3.7 Consulenti e Collaboratori

La Società si impegna a ricercare nei Consulenti e nei Collaboratori professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice.

I Consulenti hanno l'obbligo di osservare gli stessi standard di comportamento dei dipendenti della Società, quando conducono affari con o per conto della stessa.

Coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sono tenuti a mantenerne e tutelarne l'immagine di serietà, rispettabilità e correttezza.

3.8 Rapporti con la concorrenza

La Società crede nella libera e leale concorrenza ed uniforma le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della Società ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici aziendali o dei collaboratori della Società che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del Codice.

3.9 Rapporti con gli organi di informazione

Tutti i contatti con gli organi di informazione devono essere tenuti esclusivamente dalle funzioni aziendali ad essi espressamente preposte. L'informazione verso i *mass media* deve essere accurata, coordinata e coerente con i principi e le politiche della Società; deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta professionale; deve essere realizzata con chiarezza e trasparenza. È assolutamente vietato divulgare notizie false.

3.10 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società è completamente estranea a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale.

In tal senso, la Società non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

4. TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI RISERVATE E GESTIONE DI DATI PERSONALI

4.1 Trattamento di Informazioni Riservate

Nell'ambito degli obblighi verso la Società, tutti i Destinatari devono salvaguardare le informazioni confidenziali ed utilizzarle solo all'interno della Società e nell'esclusivo interesse della stessa. Il termine "informazioni confidenziali" indica informazioni relative alle attività sia attuali che programmate della Società che non siano state rese pubbliche e che, se utilizzate o rese pubbliche indebitamente, potrebbero recare vantaggi economici a terzi con ingiusto danno per la Società.

Informazioni confidenziali possono essere, in via semplificativa e non tassativa, i segreti commerciali e il *know-how*, le invenzioni, i programmi e le strategie sia di *marketing* che di vendita, le informazioni sui clienti e fornitori, le strategie per determinare i prezzi e gli acquisti, i dati finanziari, i processi e le tecniche di produzione, software informatici, dati, formule, composizioni, tecniche, protocolli di servizi e di nuovi prodotti. Sono da considerare informazioni confidenziali anche quelle provenienti da terzi ed affidate alla Società.

Tutte le informazioni confidenziali sono di titolarità della Società e non devono essere utilizzate se non per il perseguimento dell'interesse sociale.

In particolare, i Destinatari che sono in possesso o hanno accesso a informazioni confidenziali devono:

- evitare la divulgazione di queste informazioni alle persone al di fuori della Società. Per tal motivo devono astenersi dal discutere tali argomenti con i componenti della famiglia, con le persone con le quali intrattengono relazioni d'affari o sociali;
- astenersi dall'utilizzare le informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio di persone estranee alla Società;
- assicurarsi che tali informazioni siano contrassegnate con la menzione "confidenziali", "riservate" o che portino qualche annotazione simile;
- assicurarsi che le informazioni confidenziali siano accessibili unicamente con una *password*; in alternativa devono essere conservate in un luogo sicuro, e comunque devono essere sotto la stretta supervisione dei responsabili quando se ne faccia uso;
- astenersi dal diffondere informazioni confidenziali agli altri Destinatari, a meno che ciò non sia indispensabile per il perseguimento di scopi aziendali.

Il vincolo a trattare in modo confidenziale tutte le informazioni non cessa con l'interruzione del rapporto con la Società. Anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro è proibito comunicare informazioni confidenziali ad un nuovo datore di lavoro o ad altri.

Con la cessazione del rapporto sorge l'obbligo di consegnare al proprio diretto superiore tutti i documenti e gli altri materiali contenenti informazioni confidenziali sulla Società. Il mancato rispetto di questo obbligo di confidenzialità è fonte di grave responsabilità per il soggetto inadempiente. Oltre a proteggere le proprie informazioni confidenziali, la Società si impegna a rispettare le informazioni confidenziali altrui. Se i Destinatari dovessero indebitamente venire a conoscenza di informazioni confidenziali, o di rivelazione da parte di soggetti tenuti al segreto hanno l'obbligo di rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

4.2 Misure di sicurezza

Ogni Destinatario è tenuto ad adottare le misure necessarie per assicurare la sicurezza del proprio computer e di qualsiasi parola di accesso. Nell'utilizzo delle *password* bisogna attenersi alle seguenti regole:

- assicurarsi di scegliere una *password* non scontata, per esempio non utilizzare il proprio nome o cognome o anno di nascita;
- assicurarsi di modificare periodicamente la *password*;
- non comunicare la propria *password* a nessuno all'interno e all'esterno della Società, né documentarla rendendola accessibile ad altri.

Tutte le informazioni elettroniche delicate, confidenziali o riservate devono essere protette da una *password*. Se per un qualsiasi motivo si crede che sia a rischio la propria *password* o la sicurezza del computer della Società, in tal caso è necessario cambiare immediatamente la *password* e comunicare l'accaduto al proprio diretto superiore.

Le risorse della Società non devono essere adoperate per scopi illegali, per recare disturbo, né essere utilizzate in modo offensivo per altri. Quando si trasmette una e-mail o altri messaggi registrati, sarà opportuno non trasmettere commenti, non utilizzare un linguaggio, immagini o altri tipi di registrazioni che potrebbero essere causa di imbarazzo se letti da terzi. Ricordarsi che le e-mail "private" possono essere inoltrate facilmente ad un pubblico vasto ed una volta inviate non possono essere ritirate. L'utilizzo di computer e mezzi di comunicazione per inviare e-mail o per accedere a Internet, impegna l'immagine della Società. L'utilizzo di questi mezzi non deve riflettersi in modo negativo sulla Società ed in nessun modo deve danneggiare la sua immagine. L'utilizzo del computer e dei mezzi di comunicazione deve essere in linea con le policies aziendali, la privacy, i diritti d'autore, i marchi di fabbrica, i segreti commerciali e altre considerazioni sulle proprietà intellettuali.

4.3 Gestioni di Dati Personali

Il trattamento al quale sono sottoposti i dati raccolti nelle banche dati e negli archivi è diretto esclusivamente all'espletamento da parte della Società delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività.

I Destinatari sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali dati e ad adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti in materia di *privacy*.

La Società tutela la *privacy* dei dati relativi alle risorse umane ed ai titolari dei conti gioco, nonché di tutti quei soggetti con i quali la Società entri in contatto nello svolgimento della propria attività ivi incluse le Skin ed i PVR, nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso *standard* operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

La Società è sensibile alla *privacy* dei Destinatari, attraverso l'adozione delle più idonee precauzioni e misure di sicurezza in materia di trattamento dei dati personali e/o sensibili raccolti, di volta in volta, dai Destinatari.

In conformità alla legge applicabile, è vietata qualsiasi indagine sulle opinioni, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei Destinatari. È altresì escluso, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza preventivo consenso dell'interessato; sono quindi necessarie regole per consentire il controllo, da parte di ciascun Destinatario, delle norme a protezione della *privacy*.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

5.1 Salute e Sicurezza

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei propri Dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri Dipendenti e collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

I Destinatari contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, fatte salve le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività aziendali sussiste il divieto generale assoluto di abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti ed il divieto di fumare nei luoghi di lavoro, in conformità alle norme di legge e comunque ove il fumo possa determinare pericolo per le strutture ed i beni aziendali o per la salute o l'incolumità dei colleghi e dei terzi.

5.2 Tutela dell'Ambiente

La Società programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità Pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

5.3 Impegno per lo sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente

La Società si impegna ad agire nel rispetto delle normative vigenti, applicando le migliori tecnologie disponibili, a favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, preservare l'ambiente anche per le generazioni future, ed a sostenere iniziative per una diffusa protezione dell'ambiente.

In coerenza con la propria linea di attenzione alle problematiche ambientali e territoriali, la Società si impegna, in particolare:

- all'osservanza della normativa posta a tutela dell'ambiente;
- all'adozione di sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati;
- all'aggiornamento tecnologico costante degli impianti al fine di garantire la riduzione dei fattori inquinanti;
- alla minimizzazione degli impatti ambientali diretti ed indiretti causati dall'attività degli impianti produttivi;

- all'adozione di tecnologie eco-efficienti;

5.4 Gioco sicuro

La Società è impegnata nella diffusione del gioco sicuro e consapevole. Nel rispetto delle disposizioni di legge e delle linee guida di ADM, la Società promuove il gioco legale tutelando le fasce più a rischio ed attivando politiche di sensibilizzazione e superamento delle dipendenze.

6. ATTUAZIONE DEL CODICE – PREVENZIONE, CONTROLLO E SANZIONI

6.1 Modalità di Attuazione

La Società promuove e cura costantemente la conoscenza e l'osservanza del Codice, delle procedure interne e dei relativi aggiornamenti tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i *partner* commerciali e finanziari e i consulenti, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari.

A tal fine la Società si impegna a consegnare copia del Codice - anche in formato elettronico - a tutti i suoi interlocutori, siano essi dipendenti, amministratori, collaboratori a qualsiasi titolo, nonché all'affissione dello stesso in un luogo della sede aziendale accessibile a tutti. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, la Società fornisce tempestivamente le informazioni necessarie ad un'adeguata conoscenza del Codice.

La cura e l'aggiornamento del Codice e la verifica continua del rispetto dei principi e dei valori in essi contenuti è attribuita in prima istanza all'Organo Amministrativo.

6.2 Prevenzione

Nel rispetto della normativa vigente, la Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per la Società.

La Società adotta altresì un sistema di deleghe e di funzioni che preveda in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonee capacità e competenze.

6.3 Obblighi dei dirigenti e preposti

Ogni figura apicale aziendale ha l'obbligo di:

- a) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti;
- b) informare i destinatari del Codice circa gli impegni e gli obblighi imposti dallo stesso;
- c) curare l'osservanza del Codice da parte dei medesimi;
- d) adoperarsi affinché i Dipendenti comprendano che il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante e sostanziale della loro prestazione lavorativa;
- e) selezionare Dipendenti e Collaboratori che garantiscano il rispetto dei principi presenti nel Codice;

- f) riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni di violazioni o richieste di chiarimenti avanzate dai dipendenti;
- g) impedire qualsiasi forma di ritorsione all'interno delle proprie Funzioni, a danno di lavoratori o collaboratori che abbiano collaborato all'osservanza o all'implementazione concreta del Codice.

6.4 Obblighi dei Dipendenti

Ad ogni Dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

I Dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) rispettare il Codice ed astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme;
- b) rivolgersi in caso di dubbi ai propri diretti superiori, all'Organismo di Vigilanza, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- c) riferire tempestivamente ai propri diretti superiori eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice, salvo che le irregolarità rilevate coinvolgano lo stesso titolare dell'ufficio; in tal caso le notizie dovranno essere riferite a soggetti sovraordinati al "diretto superiore" coinvolto;
- d) collaborare con la Società all'interno di indagini volte a verificare, ed eventualmente sanzionare, possibili violazioni.

Il Dipendente non è autorizzato a condurre in prima persona indagini relative a presunte condotte illecite ed è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori.

I Destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza o ai propri diretti superiori, qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice. Nessuno sarà soggetto a rappresaglie per avere comunicato un fondato sospetto di violazione di queste regole.

6.5 Sanzioni

L'insieme delle regole contenute nel Codice è parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro nella Società e sono espressione del comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare.

La violazione delle disposizioni del Codice costituirà illecito disciplinare o inadempimento alle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro dipendente o dal rapporto funzionale o di collaborazione professionale in essere con la Società, per ogni conseguente effetto di legge e di contratto. La violazione del Codice darà alla Società il diritto di applicare le sanzioni disciplinari previste dai CCNL di volta in volta applicabili.

Per i Destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice costituisce un elemento rilevante per la prosecuzione del rapporto professionale o di collaborazione esistente.