

CODICE ETICO

VND Spa

TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI

Questo documento è di proprietà esclusiva di VND S.p.A. che si riserva ogni diritto. Pertanto, questo documento non può essere copiato, riprodotto, comunicato o divulgato ad altri o usato in qualsiasi maniera, nemmeno per fini sperimentali o addestramento di algoritmi e modelli di AI, senza autorizzazione scritta di VND S.p.A. e su richiesta dovrà essere prontamente inviato a VND S.p.A., Milano, Italia.

Revisioni

Data	Rev.	Descrizione
24/03/2026	-	Prima emissione

Indice

Come applicare il Codice Etico	6
Ethical Questions	7
Informazione e Formazione.....	8
I nostri valori	8
INTEGRITA' E A TRASPARENZA	10
1 Conflitti di interesse.....	10
2 Etica nelle relazioni commerciali	13
3 Prevenzione del riciclaggio e dei reati tributari.....	14
4 Lotta alla corruzione	14
5 Regali, omaggi e ospitalità	16
6 I Rapporti con la Pubblica Amministrazione	17
7 Concorrenza leale e tutela del consumatore	18
8 Trasparenza Contabile	20
9 Controlli Interni.....	22
10 Intelligenza Artificiale.....	22
11 Sanzioni Economiche e Controlli sul commercio	24
PROTEZIONE DEGLI ASSET AZIENDALI	26
1 Sicurezza	26
2 Tutela del Patrimonio Aziendale.....	27
3 Gestione delle informazioni e dei documenti	27
4 I nostri brand	28

5 Diritti di proprietà intellettuale (DPI).....	29
L' IMPEGNO PER LE PERSONE di VND.....	30
1 Selezione e ambiente di lavoro.....	31
2 Diversità e Inclusione	31
3 Salute e Sicurezza	32
IL RISPETTO DELL' AMBIENTE.....	35
LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.....	37
LA COMUNICAZIONE RESPONSABILE	40
1 La comunicazione verso l'esterno	41
2 La comunicazione verso l'interno	41
3 La comunicazione attraverso i social media.....	41
SISTEMA DISCIPLINARE	43

“Un forte senso di appartenenza aziendale, la comune visione degli obiettivi da raggiungere, professionalità,

dinamismo e flessibilità sono i valori fondanti del nostro gruppo.

VND è qualcosa di più e di diverso della somma dei suoi membri, ognuno di NOI lavora quotidianamente per diminuire la distanza interpersonale, aumentando la comunicazione empatica con i propri partner”

Premessa: Le disposizioni contenute nel presente **Codice Etico** esprimono i principi fondamentali cui si ispira VND e definisce le condizioni per la corretta applicazione di politiche e procedure specifiche di gestione, affinché gli obiettivi di business siano perseguiti in modo lecito, etico e sostenibile, coerentemente con i principi che guidano le società del gruppo Fastweb Spa

Adottare un Codice Etico per le persone di **VND** significa disporre di una guida che aiuti a prendere decisioni e tenere comportamenti in linea anche con le regole di compliance normativa adottate.

La volontà di VND di operare in maniera eticamente responsabile è espressa anche attraverso l'adesione ai principi e regole generali espresse nella Direttiva Anticorruzione della capogruppo.

Come applicare il Codice Etico

Il Codice Etico di **VND** è ispirato alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, alle Convenzioni fondamentali dell'ILO - International Labour Organization - e definisce i principi che devono ispirare l'agire di tutte le persone che lavorano per l'azienda (dipendenti, amministratori, fornitori, consulenti e partner commerciali).

Ognuno si assume la responsabilità delle proprie azioni, tenendo conto delle persone, e del contesto sociale.

È nostra responsabilità

- *Conoscerlo e rispettarne le previsioni*
- *Contribuire a diffonderlo*
- *Chiedere supporto in caso di dubbi*

Il Codice Etico non può prevedere ogni comportamento o situazione specifica, ma definisce i principi in base ai quali orientare la propria condotta, che vanno osservati e applicati secondo diligenza e la regola del buon senso.

Nelle **relazioni con terze parti**, siano esse di tipo commerciale, istituzionale, sociale o di qualsivoglia natura, occorre:

- promuovere la conoscenza delle linee guida contenute nel presente Codice Etico
- prevedere comportamenti che non contrastino con il Codice per l'esecuzione di incarichi o obbligazioni contrattuali.

In alcune situazioni agire in modo etico può essere complesso. Per capire qual è il comportamento corretto e coerente con i nostri valori e principi può essere utile rispondere alle seguenti domande

Ethical Questions

- ***È conforme alle policy ed i principi del Codice Etico?*** Sono sicuro che sia un comportamento lecito e rispetti quanto previsto dalle nostre policy interne?
- ***Può danneggiare la reputazione della nostra azienda?*** La diffusione della notizia potrebbe avere impatti negativi per la nostra immagine?
- ***È nell'interesse VND?*** La mia decisione può creare un conflitto tra il mio personale interesse e quello della società?
- ***I clienti finali di VND possono essere danneggiati da questo comportamento?***
È stato fatto tutto quanto necessario per ridurre i rischi in danno alla Società o dei clienti finali?

Se rispondendo alle *Ethical Questions* troviamo conferma di un rischio di non conformità ai valori e principi che ispirano l'agire di **VND** è necessario astenersi dall'azione e consultare i paragrafi del Codice o delle policy di riferimento.

Ma **se hai ancora dubbi** sul comportamento da tenere **chiedi supporto al tuo responsabile e al team HR**

Informazione e Formazione

VND riconosce l'importanza della formazione continua come strumento fondamentale per garantire la crescita professionale, la consapevolezza etica e la conformità normativa di tutti i dipendenti. Tutti i dipendenti sono tenuti a partecipare attivamente ai programmi di formazione e aggiornamento, al fine di mantenere elevati standard di competenza, integrità e responsabilità nelle proprie attività.

Per garantire la piena conoscenza e applicazione del Codice Etico, **VND** si impegna a:

- Renderlo disponibile attraverso **la pubblicazione** su canale interno (intranet) ed esterno (sito corporate della società).
- Organizzare sessioni di **formazione periodiche**, per approfondire i principi e le regole contenute nel Codice.
- Mettere a disposizione **canali di segnalazione** di eventuali violazioni.

I nostri valori

L'obiettivo di condurre un *business* etico può essere raggiunto solo se tutte le persone lavorano in squadra, ispirate nei loro comportamenti da valori comuni e condivisi.

I Valori del gruppo Fastweb sono un patrimonio comune che ispirano tutti i dipendenti nella quotidianità lavorativa e del quale siamo tutti responsabili nella stessa misura dell'applicazione.

SPARK PASSION

Ispiriamo le persone a crescere e ad abbracciare il cambiamento.

AIM HIGH

Ci poniamo obiettivi ambiziosi e li realizziamo insieme.

STAND TRUE

Diamo l'esempio, manteniamo le promesse e facciamo sentire la nostra voce.

Obiettivi di sostenibilità

VND si pone l'obiettivo di avere un impatto positivo per le persone e le comunità, supportando la disponibilità e l'utilizzo di reti performanti e favorendo l'emancipazione tecnologica e l'alfabetizzazione digitale; promuovere la diffusione di competenze digitali e l'affermazione di una cultura inclusiva anche mediante il sostegno alla crescita dei talenti; promuovere soluzioni che generino un impatto positivo nel settore dello sviluppo di sistemi di telecomunicazioni e di telefonia, minimizzino gli impatti ambientali delle relative strutture fisiche e contribuiscano alla lotta ai cambiamenti climatici.

È responsabilità di ogni dipendente prendere decisioni ed agire in modo coerente rispetto a questi obiettivi di sostenibilità.

INTEGRITA' E A TRASPARENZA

Nello svolgimento di ogni attività le persone di **VND** ispirano la propria condotta ai **principi di integrità, onestà e trasparenza**.

Amministratori e dipendenti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e le policy interne adottando sempre un elevato standard di etica degli affari. In nessun caso, il perseguimento di un legittimo interesse della Società può giustificare condotte illecite o disoneste.

Adottiamo strumenti organizzativi per garantire la conformità alle disposizioni di legge e promuoviamo la massima trasparenza nella conduzione di accordi e comunicazioni con clienti, fornitori, partner commerciali, ed enti pubblici.

Cosa significa per me

- Essere sempre sinceri ed astenersi dal rilasciare dichiarazioni disoneste, erranee o volte a trarre in inganno o a fornire informazioni distorte.
- Non rilasciare dichiarazioni false, ingannevoli o denigratorie in merito ad un concorrente, ai suoi prodotti o servizi. Porre piuttosto l'accento sui vantaggi derivanti dai nostri prodotti e servizi, in maniera accurata e non ingannevole.
- Condividere con il proprio responsabile e le funzioni di riferimento richieste di informazioni o documenti da parte di Pubbliche Amministrazioni o enti pubblici per assicurarsi di soddisfare tutti i requisiti di legge e che i diritti della Società siano garantiti.

1 Conflitti di interesse

È importante segnalare conflitti d'interesse e incarichi esterni per tutelare gli interessi della nostra azienda

In ogni ruolo prendiamo decisioni che devono perseguire esclusivamente gli interessi di **VND** e non devono essere influenzate da interessi personali.

Per garantire obiettività, trasparenza e correttezza nell'ambito dei processi decisionali aziendali ognuno di noi è tenuto a segnalare tempestivamente ogni

situazione che può generare una potenziale situazione di conflitto, ossia una situazione che potrebbe generare un conflitto in futuro, tra i nostri interessi personali e quelli aziendali.

QUESTIONS

Quando siamo in conflitto d'interesse?

- Se perseguiamo un interesse diverso dagli obiettivi aziendali
- Se ci avvantaggiamo "personalmente" da un'opportunità di business di **VND**
- Se gestiamo attività che possono influenzare l'indipendenza e l'obiettività di prendere decisioni nel miglior interesse di **VND**.

Situazioni da evitare assolutamente:

- Promuovere sponsorizzazioni o iniziative in cui noi (o persone a noi care o riferibili) siamo coinvolti e abbiamo un interesse personale, anche indirettamente.
- Assumere o gestire un proprio parente o partner.
- Assumere una persona affinché la Società possa beneficiare delle sue relazioni con il mondo della politica o delle amministrazioni pubbliche o di controparti commerciali.
- Avviare un rapporto con terze parti (partner o concorrenti) per perseguire interessi personale.

Situazioni da valutare opportunamente (potenziali conflitti di interesse):

- Svolgere attività esterna compromettendo la possibilità di dedicare tempo e attenzione al ruolo ed i compiti svolti in **VND**

- Rapporti di parentela o legami personali con dipendenti di aziende clienti, sia pubbliche che private, o partner commerciali e fornitori che hanno poteri decisionali nei rapporti con **VND**.
- Esistenza di interessi economico-finanziari di dipendenti o stretti congiunti nelle attività di business condotte da **VND** o in attività di clienti, fornitori, competitors (comprese società controllanti e controllate).
- Titolarità di ruoli societari di amministrazione o di controllo, di altre cariche o incarichi di qualsiasi natura in altre società con cui **VND** potrebbe avere relazioni commerciali o rapporti di business.
- Assunzione di cariche politiche o incarichi in associazioni o enti pubblici
- Svolgimento di attività lavorative presso società clienti, fornitori o partner.

Come comportarsi in questi casi?

Occorre astenersi dalla condotta in conflitto o attività che potrebbe influenzare la propria indipendenza decisionale.

È possibile richiedere preventivamente una valutazione da parte delle funzioni competenti per identificare e gestire eventuali conflitti di interesse

Ricorda: La mancata comunicazione di una situazione di conflitto di interessi può comportare un'azione disciplinare (*vedi par. Sistema disciplinare*)

Infine tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare, in qualsiasi momento, al responsabile diretto, a Human Resources, nonché all'Organismo di Vigilanza (vnd_organismovigilanza@fastweb.it) affinché siano valutate eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio, ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, che dovesse insorgere tra gli stessi, i loro parenti, gli affini, il coniuge/convivente.

Per saperne di più consulta:

- La procedura Conflitti d'interesse
- Direttiva Anticorruzione

2 Etica nelle relazioni commerciali

Chiediamo ai nostri partner di condividere i nostri principi di integrità

Lavoriamo ispirandoci a **principi di integrità e onestà intellettuale** e ci impegniamo affinché i nostri fornitori e partner commerciali collaborino seguendo gli stessi principi.

Negli accordi con fornitori, consulenti e altri partner, ricerchiamo un legittimo vantaggio per la Società, la concessione di pari opportunità e l'instaurazione di un rapporto basato su correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

VND non ha preclusioni verso clienti, fornitori o partner ma pone la massima attenzione a garantire che tutta la catena del valore rimanga conforme ai principi etici, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone che appartengono a organizzazioni criminali o che operano al di fuori della liceità, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: persone legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

VND si aspetta che i propri Fornitori e Subfornitori si assumano la propria responsabilità nei confronti della società, dell'ambiente e della buona governance, in conformità con i valori aziendali e con la sua politica ambientale e sociale.

Per rafforzare il nostro impegno nella prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 i nostri contratti prevedono clausole per la diffusione e la conoscenza del nostro **Codice Etico** e **Modello 231** ed una dichiarazione di impegno della controparte a non adottare comportamenti in violazione degli stessi.

Cosa significa per me

- Verificare già in fase di negoziazione la disponibilità della controparte ad allinearsi al nostro Codice Etico e a garantire comportamenti che non contrastino con i principi indicati nel presente Codice.
- Avviare in tempo utile l'iter di qualifica fornitori.

Per saperne di più consulta:

- Procedura Acquisti VND

3 Prevenzione del riciclaggio e dei reati tributari

VND s'impegna ad applicare controlli per gli adempimenti amministrativi contabili e ad applicare misure organizzative per promuovere la **trasparenza** e la **tracciabilità** nella gestione dei flussi finanziari.

Prima di stabilire partnership o contratti con clienti/fornitori non abituali, occorre assicurarsi in merito all'affidabilità e la correttezza delle attività condotte dalla controparte per evitare che i nostri servizi siano utilizzati per finalità illecite.

Se sospetti che clienti, anche potenziali, possano utilizzare i nostri servizi per attività illecite o transazioni dubbie è opportuno consultare le funzioni interne di riferimento, oppure, se hai fondati sospetti, puoi fare una segnalazione anonima utilizzando il canale Whistleblowing (*vedi par. Come segnalare violazioni*).

4 Lotta alla corruzione

Sia nei rapporti con soggetti pubblici sia in quelli con soggetti privati VND adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione che rifiuta in tutte le sue forme realizzando un programma proattivo di lotta e prevenzione

Ognuno di noi è chiamato in prima persona al rispetto delle leggi anticorruzione ed ha il dovere di diffondere e trasferire i principi di **legalità, integrità e**

correttezza con la propria condotta, rispettando il sistema di policy definite per prevenire fenomeni corruttivi.

VND accoglie e fa propria la nozione di corruzione definita come *“l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi privati”*.

Per ribadire l’effettivo impegno nella lotta alla corruzione **VND** ha adottato in modo proattivo e volontario la Direttiva **Anticorruzione** che definisce le principali regole da adottare per prevenire i fenomeni corruttivi.

Ricorda: è assolutamente vietato offrire o ricevere tangenti, anche attraverso terzi.

Per *tangente* si intende *“l’offerta o il ricevimento di qualsiasi tipo di regalo, di prestito, di onorario, di compenso o di altri vantaggi per indurre a commettere qualcosa di disonesto, illegale nella condotta degli affari d’azienda”*

Per garantire l’efficacia di questo sistema **VND fa proprio il principio di separazione delle responsabilità** (SOD - Segregation Of Duties); secondo cui i compiti, le attività operative e le funzioni di controllo devono essere adeguatamente distinte, in modo che il responsabile dell’attività operativa sia un soggetto diverso da chi la controlla e autorizza.

Cosa significa per me

- Assicurarsi che tutti i pagamenti da e verso terze parti siano congrui, supportati da documentazione e correttamente registrati.
- Consultare e osservare rigorosamente le policy per le operazioni che prevedono relazioni con la Pubblica Amministrazione, rispettando i ruoli delle strutture aziendali preposte.
- Dichiarare eventuali rapporti di parentela e/o affinità con i dirigenti e dipendenti della pubblica amministrazione.
- Segnalare immediatamente all’Organismo di Vigilanza di riferimento

(vnd_organismovigilanza@fastweb.it) qualsiasi richiesta diretta o indiretta rivolta ad ottenere pagamenti o altre utilità in cambio di vantaggi.

Cosa significa per me

Sto lavorando ad un progetto che richiede concessioni pubbliche ma sono in ritardo rispetto ai tempi pianificati. Un mio fornitore abituale mi segnala di aver ottenuto permessi in tempi brevi con l'intermediazione di un consulente e si offre di mettermi in contatto con il consulente che potrebbe accelerare la mia pratica, posso accettare?

È una situazione rischiosa, è vietato pagare compensi per facilitare o ottenere vantaggi da enti pubblici

Per saperne di più consulta:

- Direttiva Anticorruzione

5 Regali, omaggi e ospitalità

Le nostre policy non consentono di ricevere o distribuire omaggi, regali e ospitalità che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, o rivolti ad acquisire o concedere trattamenti di favore nella conduzione di attività collegabile a **VND**.

È consentito offrire omaggi di modico valore per promuovere l'immagine dell'azienda o volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale.

Non è proibito ricevere omaggi da parte di un fornitore, ma occorre comunicarlo al proprio responsabile per consentirgli di eseguire le opportune valutazioni, in base a quanto previsto dalle policy.

REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

- È vietato offrire **omaggi, regali o qualsivoglia utilità** a personale della Pubblica Amministrazione o a loro familiari.

- È consentito concedere a una persona privata omaggi con un valore di mercato pari al massimo a **100€** e complessivamente al massimo tre volte all'anno.
- È vietato effettuare omaggi in denaro contante
- È consentito accettare solo omaggi di modico valore (entro i **100€**) osservando quanto previsto dalla Direttiva Anticorruzione

Per saperne di più consulta:

- Direttiva Anticorruzione

6 I Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni di **VND** con la Pubblica Amministrazione locale, nazionale, comunitaria ed internazionale si ispirano alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e ai principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

Ricorda in occasione di Trattative d'affari, Ispezioni, Verifiche o altri rapporti con la Pubblica Amministrazione **È VIETATO**:

- Privilegiare o proporre opportunità d'assunzione al personale della Pubblica Amministrazione coinvolto.
- Offrire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o altre utilità a personale della Pubblica Amministrazione o a loro familiari.
- Sollecitare o ottenere informazioni riservate violando la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica.
- Accettare richieste di contributi/sponsorizzazioni/donazioni che possano influenzare la trattativa d'affari o favorire **VND**
- Dare o promettere denaro o altre utilità a seguito di richieste e/o pressioni indebite da parte di esponenti pubblici.

7 Concorrenza leale e tutela del consumatore

La libera concorrenza e la tutela del consumatore sono valori che VND s'impegna a promuovere

Promuoviamo il rispetto delle norme a tutela della concorrenza e dei consumatori come valori fondamentali e parte integrante della cultura aziendale.

Nei rapporti con gli operatori concorrenti agiamo nel pieno rispetto dei principi del libero mercato e della concorrenza e non stipuliamo accordi o intese che potrebbero alterare le corrette dinamiche concorrenziali.

Di conseguenza non si devono mai chiedere ai concorrenti informazioni riservate, né accettare di riceverle o discuterle. Le pratiche anticoncorrenziali possono danneggiare il nostro business. I clienti, i fornitori o ex dipendenti passati alla concorrenza non devono mai essere incoraggiati a fornire informazioni che devono essere mantenute riservate.

In caso di indagini o procedimenti istruttori **VND** è organizzata per fornire prontamente alle autorità competenti tutte le informazioni che dovessero essere richieste, e a collaborare con le stesse anche **con il supporto di Fastweb**

REGOLE DI COMPORTAMENTO

Per la tutela della concorrenza

- È vietato scambiarsi con gli operatori concorrenti informazioni sensibili (come prezzi, costi e volumi di vendita) che rivelano la strategia del gruppo aziendale: non chiedere e non ricevere.
- Porre attenzione allo scambio di informazioni ed alle decisioni assunte nell'ambito delle associazioni di categoria.

Cosa significa per me

Il commerciale di un'impresa concorrente che ha un portafoglio clienti nella mia stessa area geografica mi propone di accordarci per offrire i servizi suddividendoci la clientela business

È un accordo accettabile?

No, è un accordo anticoncorrenziale perché riduce la concorrenza in una determinata area geografica

Ricorda di chiederti sempre se le informazioni che scambi sono riservate e relative a strategie commerciali (prezzi, numerosità e tipologia di clientela servita, piani futuri ecc...)

Nei confronti dei consumatori prestiamo attenzione a non adottare comportamenti che integrino una pratica commerciale scorretta, tale da intendersi qualsiasi azione, omissione, condotta, dichiarazione o comunicazione commerciale indirizzata al consumatore prima (es. pubblicità) durante (es. esecuzione del contratto, gestione dei guasti, modifiche contrattuali) e dopo un'operazione commerciale (es. trattamento dei dati personali, recesso) che risulti in qualsiasi modo idonea a falsare il comportamento del consumatore medio.

Ad esempio, nelle nostre comunicazioni commerciali non rappresentiamo informazioni non rispondenti al vero, o che comunque inducono o sono idonee ad indurre in errore il consumatore medio su una decisione commerciale; allo stesso modo, non omettiamo informazioni rilevanti delle quali il consumatore medio avrebbe bisogno per prendere una decisione (es. se acquistare o meno un prodotto/servizio) consapevole, libera e informata.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

Per la tutela del consumatore

- Garantire ai consumatori la piena trasparenza delle informative relative alle offerte commerciali.
- È vietato fornire informazioni false o omettere di fornire informazioni rilevanti al consumatore in merito al prodotto/servizio e alle sue caratteristiche principali.
- È vietato indurre il consumatore ad assumere una decisione commerciale tramite condotte aggressive (es. dichiarare, contrariamente al vero, che il

prodotto/servizio, o eventuali condizioni particolari legate al prodotto/servizio, sarà disponibile solo per un periodo di tempo molto limitato, al fine di ottenere una decisione immediata).

- Assicurati che queste regole siano applicate anche da terze parti che rappresentano **VND** perché la società può essere considerata responsabile anche di condotte scorrette di intermediari (es. call center e agenzie esterne).

Ricorda che le comunicazioni commerciali devono essere trasparenti e riportare in maniera chiara, completa e non ingannevole tutte le condizioni economiche del servizio/prodotto pubblicizzato.

8 Trasparenza Contabile

Trasparenza e correttezza delle registrazioni contabili sono obiettivi primari che garantiamo con l'impegno e l'attenzione di tutti

Redigiamo il bilancio e tutte le comunicazioni sociali con la massima correttezza e piena osservanza della normativa di riferimento e dei principi contabili, inserendo informazioni chiare, precise, veritiere e complete.

Ognuno di noi ha il dovere di contribuire ad una corretta rappresentazione delle attività di gestione, registrando accuratamente ogni operazione e transazione e assicurandosi che sia supportata da adeguata documentazione.

In ogni momento deve essere possibile verificare le caratteristiche dell'operazione ed il relativo processo decisionale ed autorizzativo

Cosa significa per me

- Controlla sempre la veridicità dei documenti che alimentano le registrazioni contabili
- Archivia con cura la documentazione di base di ogni registrazione contabile
- Segnala casi di falsificazioni o errori nelle registrazioni o della documentazione di base, di cui vieni a conoscenza

Ricorda: È vietato fare qualunque tipo di pagamento nell'interesse e per conto di **VND** in mancanza di un'adeguata documentazione.

In caso di dubbi contatta:

Chief Financial Officer di VND

9 Controlli Interni

VND promuove una cultura positiva all'implementazione e allo svolgimento di controlli

Ci siamo dotati proattivamente di un **Sistema di Controllo Interno** allo scopo di monitorare con un approccio olistico l'efficacia e l'efficienza di processi e sistemi aziendali, verificare la conformità alle leggi, assicurare l'attendibilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, proteggere il patrimonio di beni, dati e informazioni aziendali.

I controlli costituiscono così parte integrante delle attività quotidiane dell'azienda.

Ogni dipendente, infatti, prima ancora che ogni funzione, concorre al corretto funzionamento del sistema di controllo interno efficace ed efficiente a tutela della società, essendone responsabile nell'ambito delle attività svolte.

Tutti i dipendenti s'impegnano a tenere una condotta trasparente, garantendo che ogni operazione e/o attività sia documentata e verificabile, oltre che coerente con le regole e le procedure aziendali.

Le procedure devono essere definite in modo da permettere i controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sulle modalità di esecuzione delle attività.

Tutti i dipendenti sono tenuti alla massima collaborazione ed a garantire alle funzioni e agli organi di controllo l'accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento delle attività di controllo interno.

10 Intelligenza Artificiale

Promuoviamo l'uso responsabile delle soluzioni di Intelligenza Artificiale (AI)

VND riconosce il potenziale dell'**Intelligenza Artificiale (AI)** e i benefici legati alla sua adozione. Per noi le soluzioni di AI devono creare vantaggio alle

persone, promuovendo una crescita inclusiva e uno sviluppo sostenibile perché gli interessi delle persone vengono al primo posto. Siamo consapevoli che l'adozione dell'AI richiede il massimo impegno per gestire le sfide e i rischi a cui è esposta questa nuova tecnologia, in particolare dal punto di vista della sicurezza e della tutela dei diritti fondamentali.

Proprio per questo, il ricorso a *sistemi e modelli di AI* avviene nel rispetto dei seguenti principi che costituiscono il fondamento della nostra Cultura dell'AI.

I nostri principi:

- **Rispetto della legge:** i sistemi di AI di cui ci dotiamo devono essere conformi alle norme e alle *best practice* in materia di Intelligenza Artificiale.
- **Trustworthiness e trasparenza:** nello sviluppo e nell'uso di sistemi e modelli di AI occorre garantire che gli utilizzatori siano consapevoli dell'interazione con un sistema di AI, del suo funzionamento nonché della natura artificiale dei contenuti prodotti dallo stesso. Essere trasparenti significa fornire informazioni precise, chiare e in un linguaggio comprensibile, affinché i servizi di AI siano riconoscibili e sia possibile per l'utilizzatore conoscere eventuali rischi connessi all'utilizzo di tali soluzioni.
- **Governance dei dati:** la qualità delle informazioni, dei dati e dei documenti utilizzati per l'addestramento e il funzionamento dei sistemi e dei modelli di AI di cui ci dotiamo deve garantire un uso equo e non discriminatorio dell'AI, non affetto da errori, *bias* o allucinazioni.
- **Protezione dei dati personali:** proteggiamo i dati personali trattati mediante sistemi e modelli di AI, nel rispetto del principio di privacy by design, adottando le più recenti misure di sicurezza al fine di prevenire impatti negativi sui diritti e le libertà degli interessati.
- **Intervento e sorveglianza umana:** prevediamo che i sistemi e i modelli di AI siano utilizzati nel rispetto dell'autonomia personale, come strumenti al servizio delle persone.
- **Compliance/risk mitigation by design e by default:** ci impegniamo affinché i rischi legati all'adozione di un sistema di AI siano identificati e mitigati sin dalla fase di progettazione

- **Accuratezza, robustezza e sicurezza:** si predilige l'utilizzo di sistemi e modelli di AI trasparenti, testati, affidabili, che operano in modo coerente durante il loro ciclo di vita, anche in condizioni non previste.
- **Diversità, non discriminazione ed equità:** si predilige l'adozione di sistemi e modelli di AI nel pieno rispetto dei principi di parità di accesso, inclusione, uguaglianza di genere e diversità culturale per limitare e inibire la produzione di effetti discriminatori e pregiudizi.
- **Accountability:** l'impiego di risorse di intelligenza artificiale è sottoposto a logiche e meccanismi di responsabilizzazione degli utilizzatori, tanto interni quanto esterni.
- **Rispetto del diritto d'autore:** lo sviluppo e l'adozione di sistemi e modelli di AI avvengono nel rispetto della normativa sul diritto d'autore (Direttiva UE 2019/790).
- **Sostenibilità:** utilizziamo l'AI in modo responsabile, cercando di monitorare gli impatti ambientali, in linea con i nostri obiettivi di sostenibilità.

11 Sanzioni Economiche e Controlli sul commercio

VND si impegna ad operare nel pieno rispetto delle normative applicabili in materia di **Sanzioni Economiche (Sanzioni)** e **controllo del commercio internazionale (Trade Control)**, in modo conforme al programma di compliance di Fastweb.

Diversi Paesi e organizzazioni internazionali (come l'ONU o l'UE) impongono periodicamente restrizioni sui rapporti commerciali con determinate nazioni, persone fisiche e giuridiche e sulle esportazioni.

In caso di violazione di queste leggi possono essere applicate gravi sanzioni: multe, revoca delle licenze di esportazione e reclusione.

Cosa fare:

Se abbiamo un dubbio che i soggetti con cui stiamo avviando una trattativa d'affari possano essere esposti a rischio di sanzioni, informiamo il nostro Line Manager, affinché siano svolte specifiche valutazioni per assicurare la compliance alle normative applicabili.

PROTEZIONE DEGLI ASSET AZIENDALI

1 Sicurezza

La sicurezza dei nostri beni, delle persone e delle informazioni sui clienti finali è fondamentale. Ognuno di noi è responsabile della protezione e della sicurezza di **VND** e dei clienti finali. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti si comportino e lavorino per salvaguardare la nostra sicurezza informatica nel rispetto delle policy aziendali.

I nostri principi:

- Utilizziamo SEMPRE la doppia autenticazione per accedere da remoto ai sistemi aziendali in cui sono presenti dati sensibili e classificati.
- NON consentiamo la presenza di software non supportati o insicuri sull'infrastruttura di **VND**.
- Aggiorniamo SEMPRE i software di sicurezza e configuriamo i nostri sistemi in modo sicuro, evitando alti livelli di vulnerabilità.
- NON clicchiamo su link contenuti in e-mail che arrivano da mittenti sconosciuti e non apriamo allegati sospetti. In caso di dubbi, segnaliamo immediatamente.
- Quando una persona cambia ruolo o lascia l'azienda rimuoviamo SEMPRE e tempestivamente i suoi accessi. Valutiamo SEMPRE l'opportunità di autorizzare e fornire accessi privilegiati.
- NON condividiamo con nessuno e non usiamo in contesti differenti le stesse password. Creiamo SEMPRE una password sicura.

2 Tutela del Patrimonio Aziendale

Ogni dipendente ha la responsabilità di tutelare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili ed immobili, i dispositivi informatici e le informazioni di VND.

Cosa significa per me

- Utilizza i beni aziendali con cura ed attenzione ed evita di usarli in modo improprio o con spreco.
- Rispetta le policy aziendali ed applica regole di buon senso per la prevenzione di furto o danni a terzi.
- Mantieni il segreto sulle informazioni riservate riguardanti la società o partner commerciali.

3 Gestione delle informazioni e dei documenti

Promuoviamo la gestione responsabile delle informazioni e dei documenti aziendali.

Tutti i documenti, i dati, le presentazioni, gli spreadsheet e le e-mail rappresentano informazioni aziendali che devono essere classificate correttamente seguendo le indicazioni riportate nelle policy e procedure aziendali.

La condivisione delle informazioni deve essere oculata, specialmente se vengono trasmesse verso l'esterno dell'azienda, e deve avvenire utilizzando gli strumenti autorizzati (ad es. Onedrive, Teams); non si possono usare app non ufficiali per uso aziendale e personale (ad es. Dropbox, Signal) come definito dalle procedure aziendali.

Qualora non sussistano motivi commerciali o requisiti legali per la conservazione dei documenti, questi devono essere distrutti in modo sicuro e

rispettoso dell'ambiente. Mantenere le informazioni più a lungo del necessario può infatti aumentare il nostro bisogno di strutture di archiviazione ed il rischio di perdita anche involontaria di informazioni.

4 I nostri brand

La protezione del brand è fondamentale per il successo e la reputazione delle società, per questo è un dovere condiviso da tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione, a ogni livello, e si estende anche ai fornitori e tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto delle Società.

Solo attraverso un'azione collettiva possiamo garantire che i nostri brand e quelli rappresentati per conto di Fastweb rimangano forti e rispettati nel mercato.

Cosa fare:

- Abbiamo sempre in modo etico e professionale, riflettendo i valori della Società.
- Assicuriamoci che il logo, i colori istituzionali, i naming commerciali e gli elementi visivi del brand siano utilizzati in conformità con le linee guida aziendali, evitando distorsioni, alterazioni o usi impropri.
- Manteniamo un elevato livello di attenzione nelle comunicazioni interne ed esterne per garantire che siano allineate con l'identità del brand.
- Asteniamoci dall'associare il brand aziendale a contenuti personali, politici, offensivi o comunque non coerenti con i principi di neutralità, rispetto e integrità che guidano l'agire della Società.
- Collaboriamo attivamente nel monitoraggio e a tutela della presenza digitale del brand, con particolare attenzione ai social media, forum e community non ufficiali segnalando tempestivamente, attraverso i canali aziendali predisposti brandprotection@fastweb.it, qualsiasi utilizzo non autorizzato, fraudolento o lesivo del brand da parte di terzi, online e offline.

5 Diritti di proprietà intellettuale (DPI)

È importante rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui ed osservare tutte le previsioni della normativa sul diritto d'autore (Direttiva UE 2019/790). Per questo non utilizziamo software open source senza verificare le condizioni di licenza.

L' IMPEGNO PER LE PERSONE di VND

I nostri valori ci guidano ad agire con integrità e trasparenza in tutto ciò che facciamo

- a creare un **ambiente inclusivo** in cui tutte le persone che lavorano per e per conto di **VND** si sentano valorizzate e trattate con equità e rispetto
- a garantire condizioni di lavoro coerenti con i valori aziendali espressi dal Codice Etico
- a tutelare le **pari opportunità** per la crescita e l'avanzamento professionale

La **tutela dei diritti umani** e in generale dei **diritti dei lavoratori** è un principio guida per noi: collaboriamo solo con soggetti che tutelano e rispettano tali diritti assicurandoci che questi siano garantiti in tutta la nostra catena di fornitura. Favoriamo il confronto costruttivo con le Organizzazioni Sindacali, con le Associazioni imprenditoriali e di categoria.

Garantiamo a tutti i dipendenti una retribuzione allineata con quanto previsto dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali, assicurando che la definizione della remunerazione salariale si basi su criteri oggettivi. Garantiamo ai dipendenti un periodo di riposo adeguato e conforme rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di orario di lavoro.

Rispettiamo il diritto dei lavoratori ad avere un'adeguata rappresentanza, la libertà di costituire e/o aderire ad Organizzazioni di lavoratori o rappresentanze sindacali, senza timore di ritorsioni o intimidazioni. Ci impegniamo pertanto a stabilire un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori eletti dai dipendenti, ponendo alla base del confronto il reciproco rispetto e una comunicazione aperta e fondata sulla collaborazione.

I rapporti tra le persone in **VND** si basano sul rispetto reciproco. **Non tolleriamo** nessuna forma di discriminazione, molestia verbale, fisica, sessuale o psicologica, e qualsiasi forma di abuso, minaccia o intimidazione sul luogo di lavoro. Perseguiamo il **principio dell'inclusione** di tutte le persone attraverso le nostre policy.

1 Selezione e ambiente di lavoro

Rispettiamo le leggi in materia di lavoro e occupazione e promuoviamo le pari opportunità lavorative. Ci impegniamo pertanto a promuovere pratiche che non coinvolgano né diano sostegno all'impiego di lavoro minorile, forzato o obbligato.

Nella ricerca di nuove persone da assumere ci basiamo sul merito, sulle capacità, sull'adesione ai valori aziendali per garantire equità e trasparenza del processo di selezione.

2 Diversità e Inclusione

Vogliamo creare un luogo sicuro e inclusivo in cui le persone possano esprimere con orgoglio la propria unicità

Crediamo che la diversità sia il motore dell'evoluzione: è dall'incontro delle nostre differenze che nasce nuovo valore.

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione in fase di assunzione, retribuzione, promozione e accesso alla formazione, o in fase di conclusione del rapporto di lavoro o di pensionamento.

In particolare, non ammettiamo discriminazioni in base all'età, al genere, alla disabilità, all'identità di genere, all'orientamento affettivo e sessuale, allo stato civile, alle responsabilità familiari, al background culturale, al credo o alle opinioni politiche e non solo.

Contrastiamo anche tutti quei comportamenti che sfociano in atti di molestia o bullismo. Crediamo infatti che un approccio realmente inclusivo possa realizzarsi solo attraverso la creazione di una cultura aziendale basata sulla conoscenza, sull'apertura alla convivenza tra differenze e sulla promozione della ricchezza della diversità.

Perché la diversità è un fatto, ma per noi l'inclusione è una scelta.

Cosa significa per me

- Nelle relazioni con colleghi e colleghe, clienti, fornitori e stakeholder, agisci sempre nel rispetto della persona e a tutela delle diversità.
- Contribuisci anche tu a garantire un **ambiente di lavoro inclusivo**, contrastando ogni forma di discriminazione o molestia.
- Se sospetti comportamenti discriminatori o prassi incoerenti, approfondisci con le persone interessate confrontandoti anche con gli HR Business Partners, e se i sospetti sono fondati segnala utilizzando i canali dedicati (*vedi il par. Come segnalare violazioni*).

In caso di dubbi contatta:

Team HR

3 Salute e Sicurezza***La sicurezza sul lavoro è sempre la nostra prima priorità***

“**Safety First**” rappresenta, in modo chiaro e deciso, la volontà da parte di **VND** di dare un preciso impulso alla propria organizzazione, con l’applicazione sostanziale dei principi informatori della normativa vigente in tema di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ci impegniamo attivamente a tutelare e preservare i valori fondamentali che ispirano la normativa, attraverso azioni preventive e presidi specifici, nonché mediante il costante governo dei rischi in materia.

Ci impegniamo a garantire standard in tema di salute e sicurezza volti a tutelare l’integrità fisica e morale dei dipendenti e dei lavoratori che a vario titolo cooperano con l’azienda, assicurando ambienti di lavoro sicuri e sani, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

È volontà della Società, infatti, operare nel rispetto della sicurezza dei propri dipendenti e dei terzi in generale, prevenendo o riducendo il verificarsi di

incidenti e mitigandone gli eventuali effetti dannosi, nella piena consapevolezza che sicurezza e benessere psico-fisico dei lavoratori sono risorse indispensabili nell'esecuzione di un'attività lavorativa e che il loro mantenimento merita adeguato impegno e attenzione nel tempo.

A tale scopo promuoviamo, inoltre, il coinvolgimento di tutti i livelli dell'organizzazione e la creazione di un ambiente di serena condivisione e partecipazione.

Ci impegniamo a diffondere la cultura della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori, come parte integrante dell'efficienza delle proprie attività, attraverso una formazione continua, perché coinvolgimento e consapevolezza di tutti i dipendenti sono obiettivi fondamentali a cui tendere.

Ognuno di noi è tenuto a rispettare gli obblighi derivanti dalla normativa antinfortunistica e ad astenersi dal porre in essere comportamenti imprudenti o negligenti che possano costituire motivo di rischio o pericolo di eventi lesivi all'integrità fisica e psichica di noi stessi o di altri.

Cosa significa per me

- *Ascolto reciproco*: tutti, indipendentemente dal ruolo ricoperto, dobbiamo contribuire a creare un ambiente caratterizzato da un confronto costruttivo tra colleghi. In questo senso recepire le procedure aziendali in tema di sicurezza significa analizzare i vari comportamenti di lavoro e assimilarne il contenuto al fine di migliorarli e renderli più sicuri
- *Sensibilità e attenzione*: alimentiamo il rispetto del lavoro altrui, poniamo assoluta attenzione al come svolgiamo il nostro lavoro e al come svolgiamo le diverse attività; la sicurezza nei luoghi di lavoro dipende dall'impegno di tutti
- *Fiducia*: fidarsi degli altri può risultare non sempre facile ma è l'unico modo per collaborare e rendere l'ambiente di lavoro armonico, vivere meglio il proprio tempo lavorativo e tornare a casa sereni
- *Rispetto e collaborazione*: il rispetto dei protocolli e delle procedure è un aspetto fondamentale per ricercare la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e limitare il

verificarsi di eventi dannosi per la propria sicurezza e quella altrui, attraverso la collaborazione reciproca nell'interesse dell'attività aziendale e del benessere di tutti

- *Tempestività*: è compito di ciascuno di noi segnalare tempestivamente situazioni potenzialmente pericolose e permettere così di intervenire con azioni correttive allo scopo di ridurre eventuali rischi emergenti.

In caso di dubbi contatta

Team HR

IL RISPETTO DELL' AMBIENTE

La sostenibilità e la tutela dell'ambiente guidano le nostre strategie e i nostri progetti. Digitalizzazione e sostenibilità nella nostra visione sono sempre più integrate: non c'è digitalizzazione senza sostenibilità e non c'è sostenibilità senza digitalizzazione.

Siamo pienamente convinti dell'importanza che deve essere attribuita al rispetto per l'**ambiente** e ci impegniamo ogni giorno per ridurre il nostro impatto sul Pianeta e per proteggere l'ecosistema.

Il nostro principale impegno è la **lotta ai cambiamenti climatici**, in cui siamo impegnati in modo serio e costante nel tempo, e contribuiamo al raggiungimento degli obiettivi di riduzione della carbon footprint di Gruppo.

Rispettiamo la normativa vigente in materia e abbiamo adottato politiche ambientali con un approccio di gestione basato sul miglioramento continuo.

Cosa significa per me

- Considera sempre l'impatto ambientale che possono avere le tue scelte nell'impostazione dei processi aziendali e nello svolgimento delle tue attività lavorative: scegli la soluzione che tutela maggiormente l'ambiente e le risorse
- Scegli responsabilmente i fornitori e promuovi forniture di beni e servizi in linea con i nostri obiettivi ambientali
- Ottimizza l'efficienza energetica dei tuoi dispositivi e riduci quando possibile i consumi di energia: spegni i tuoi device quando non li usi o configurali per lo spegnimento automatico, impostali per ottimizzare il risparmio energetico, interrompi il processo di ricarica quando completato
- Prediligi spostamenti in mobilità "dolce", ovvero andando a piedi, utilizzando monopattini o biciclette, usando i mezzi pubblici. Quando non è possibile, utilizza i servizi di *car-sharing* presenti nella tua città o condividi il tragitto con un collega
- Evita per quanto possibile l'utilizzo di plastica monouso, riducendo così il consumo di materie prime e la produzione di rifiuti. Fai sempre la raccolta differenziata dei rifiuti che produci

LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Cosa significa Data Protection

Consideriamo la **protezione dei dati personali** quale **valore fondante** per la conduzione del nostro business

Per la peculiare natura dei servizi che eroghiamo eseguiamo costantemente trattamenti di dati personali.

Nel corso del limitato periodo di tempo in cui abbiamo la disponibilità dei dati personali dell'interessato, siano essi di interni o **clienti** finali, vengono seguiti dei **principi fondamentali**: proteggerne la riservatezza, l'integrità e la disponibilità nonché minimizzarne quanto più possibile l'uso.

Esclusivamente per mezzo di una strategia operativa orientata a garantire e promuovere la protezione dei dati personali e ad una corretta gestione dei dati personali nella nostra disponibilità è possibile prevenire danni, anche colposi, alle persone e le sanzioni previste dalla legge comminate dalle Autorità di controllo.

I nostri principi

✓ **Trasparenza**

È fondamentale che l'interessato sia informato dei trattamenti che vedono coinvolti i suoi dati personali e che quest'ultimo non ne perda mai il controllo.

Per questo ci impegniamo per predisporre informative chiare e semplici ma dettagliate che rappresentano una priorità.

Inoltre, sempre in virtù della trasparenza, i dati dell'interessato non vengono condivisi senza che lo stesso sia adeguatamente informato e consapevole dei trattamenti e dei soggetti chiamati ad eseguirli.

Da ultimo, i dati vengono trattati esclusivamente per le finalità indicate nelle informative e con le modalità ivi elencate.

Per questo è fondamentale che vengano tempestivamente inseriti nel Registro dei Trattamenti dell'azienda -e costantemente aggiornati- tutti i trattamenti eseguiti.

✓ **Correttezza e Liceità**

Per contrastare fenomeni illeciti relativi ai dati personali quali, in primo luogo, il reperimento con modalità fraudolente, la compravendita o il trattamento in assenza di consensi idonei, prestiamo particolare attenzione alle modalità di acquisizione dei dati.

La Società controlla in maniera analitica i soggetti che compongono la propria rete vendita al fine di assicurare che raccolgano dall'interessato solo i dati necessari all'erogazione dei propri servizi unitamente ai consensi necessari al trattamento.

✓ **Privacy By Design & By Default**

In applicazione del principio di Privacy by design e by default, la protezione dei dati personali è garantita in tutte le fasi delle attività che prevedono un trattamento di dati personali attraverso adeguate misure di sicurezza, tecniche e organizzative.

✓ **Minimizzazione e Need to Know**

Trattare solo i dati necessari per il raggiungimento della finalità indicata nell'informativa e per il solo tempo necessario, attraverso policy di conservazione dei dati specifiche e dettagliate.

L'**accountability** è il principio che orienta il nostro agire, per questo è fondamentale responsabilizzare la società, partendo da ciascun dipendente, riguardo l'importanza di un corretto trattamento dei dati personali: ognuno di

noi è responsabile del rispetto di questi principi, sia all'interno che all'esterno, con i nostri partner e fornitori.

Cosa significa per me

1) *Considera la Privacy come un'impostazione costante*

Raccogliamo solo i dati necessari, li conserviamo in modalità adeguate e permettiamo agli interessati di esercitare i loro diritti

2) *Applica i principi rispetto al tuo ruolo*

Per noi è importante dare istruzioni chiare e specifiche per ogni attività e processo, perché solo così è possibile minimizzare i rischi.

Sono state predisposte privacy policy e best practice da seguire, unitamente a specifici corsi di awareness.

Non registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti, o di terzi clienti di cui entri a conoscenza per le ragioni legate al tuo ufficio altrimenti potresti andare incontro alle sanzioni amministrative e penali previste dal D.Lgs. 196/2003 artt. 161 e ss. e artt. 167 e ss., nonché le sanzioni disciplinari previste dal CCNL e da eventuali regolamenti aziendali.

3) *Minimizza*

Acquisisci e tratta solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle finalità preposte e secondo le procedure previste.

4) *Comunica*

Contatta il DPO se rilevi trattamenti di dati non conformi alle modalità descritte nelle policy o nel presente documento.

Ho perso il PC aziendale cosa devo fare?

Siccome il PC aziendale potrebbe contenere dati personali (tuoi o di nostri clienti) si potrebbe configurare un data breach: qualsiasi incident o evento fuori standard che comporta una compromissione di Confidenzialità, Integrità e

Disponibilità dei dati Personali. Segnala l'evento, come previsto dalla Policy "Utilizzo Risorse Informatiche" pubblicata sulla Intranet aziendale.

Posso dare le mie credenziali di accesso ad un collega?

Nonostante possa sembrare un'attività di mera cortesia, è importante ricordare che le credenziali sono assegnate in base al principio di necessità e minimizzazione: ciascun Incaricato può accedere unicamente ai dati pertinenti alle funzioni assegnate. Quindi se il collega non ha le credenziali è perché effettivamente, per il suo ruolo, non ha necessità di visualizzare i dati personali.

Allo stesso modo, prima di estrarre dati personali dai sistemi per condividerli, anche con altri dipendenti, chiediti sempre se sono tutti necessari, se le persone a cui li stai mandando sono titolati a vederli, se c'è un modo alternativo per raggiungere lo stesso scopo senza rischiare di compromettere dati personali. Ricordati inoltre di non condividere mai dati personali in chiaro, prediligendo soluzioni di crittazione.

Inoltre, **ricorda** che le credenziali sono nominali proprio per tracciare le attività svolte: se cedi le tue credenziali, ogni attività e possibili usi impropri sono associati a te

LA COMUNICAZIONE RESPONSABILE

1 La comunicazione verso l'esterno

In **VND** tutta la comunicazione rivolta all'esterno (clienti, fornitori, stakeholder) si basa su principi di trasparenza, veridicità e accuratezza. Le richieste di informazioni vengono prese in carico e indirizzate ai relativi dipartimenti e ai team di competenza.

A tal fine nessun dipendente può, senza autorizzazione, rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni sull'azienda, su prodotti e servizi distribuiti, né fornire informazioni finanziarie riservate.

La Società adotta gli stessi principi di trasparenza e veridicità anche nelle comunicazioni veicolate attraverso i propri canali social ufficiali e promuove iniziative tese a divulgare un uso etico ed efficace della rete a favore di una navigazione responsabile, rispettosa e inclusiva da parte degli utenti.

2 La comunicazione verso l'interno

Investiamo nell'evoluzione continua dei canali e delle modalità di comunicazione con le nostre persone creando sempre più occasioni di coinvolgimento e incontri, anche raccogliendo le opinioni espresse dai dipendenti attraverso survey.

3 La comunicazione attraverso i social media

Crediamo che sia importante diffondere una cultura responsabile dell'utilizzo della rete e dei social media a livello personale e professionale: le nostre azioni possono avere un impatto sulla *brand reputation* dell'intero gruppo societario. Dipendenti e collaboratori possono essere alleati ottimali per rafforzare la **brand identity** e supportare la diffusione di una narrazione dell'azienda più intima e genuina, che parte dall'interno.

Principi generali per le attività sui social media

1. *Saper interpretare il ruolo dei social media*



I social media sono l'equivalente di un qualunque contesto sociale.

Fai sempre ricorso a buon senso e cortesia. Ammetti gli errori e, se necessario, chiedi scusa. Non censurare le opinioni altrui, provocare liti e discussioni, pubblicare materiale improprio. Evita di stroncare la concorrenza. Non rispondere a commenti negativi sull'azienda: eviterai di alimentare involontariamente polemiche che possono danneggiare il Brand

2. Ricordare che la rete non dimentica

Tutto ciò che pubblichi resta on-line. Tienilo presente prima di pubblicare qualcosa di cui potresti pentirti.

3. Conoscere i Valori aziendali

Ti saranno utili nei rapporti con i colleghi, clienti, fornitori e altri stakeholder anche nell'interazione sui social media.

4. Non ergerti a portavoce

Incoraggiamo la partecipazione ad account, blog, gruppi e siti Web dedicati ai brand che rappresentiamo.

Puoi seguire il sito corporate **VND** e gli account corporate delle società, condividere e ripostare i contenuti che ti piacciono. Tuttavia, specifica chiaramente che le idee e le opinioni espresse sono tue. Parla sempre in prima persona e aggiungi valore con i tuoi post.

Pubblicare merita riflessione.

Non parlare a nome di VND (se hai un blog / spazio personale, inserisci una clausola esonerativa)

5. Rispetta le linee guida di VND sul brand,

La coerenza del brand è importante. Non alterare in altro modo il logo e non utilizzarlo in combinazione con il nome di un prodotto. Non stroncare la concorrenza.

6 *Prima di pubblicare* una foto, chiedi il permesso a chi vi è ritratto.

Fai attenzione a foto e video dei locali tecnici: gli apparati dei clienti non devono comparire

SISTEMA DISCIPLINARE

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure interne, deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile.

La violazione di tali disposizioni comporterà quindi un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e del CCNL applicabile e vigente.

Agli Organismi di Vigilanza viene data comunicazione, da parte di Human Resources dell'apertura di ogni procedimento disciplinare e di ogni

provvedimento di archiviazione e di sanzione inerente eventuali violazioni del presente Codice.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di personale di livello dirigenziale comporta il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato da parte di Human Resources.

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

Violazioni da parte di fornitori e partner di tali impegni, comportano, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Società, ivi compresi, ove del caso la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

Come segnalare violazioni

Ciascuno di noi è tenuto a segnalare tempestivamente le violazioni del Codice Etico, l'inosservanza di policy aziendali ed in generale ogni comportamento potenzialmente illecito di cui viene a conoscenza con modalità lecite, in ragione e in occasione del rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

VND consente di fare segnalazioni anonime tramite i canali del Whistleblowing della capogruppo.

La *Policy Whistleblowing* è diffusa e pubblicata sulla intranet aziendale e prevede che tutte le segnalazioni siano gestite seguendo un processo predefinito che garantisce obiettività, indipendenza e massima riservatezza.

I Canali attraverso cui segnalare:

- **WEB:** Piattaforma accessibile da intranet e/o da rete internet pubblica con il link [segnalazioni illeciti](#)
- **Posta:** VND SpA
Casella Postale n° 106

Viale Emilia, 66

20093 Cologno Monzese (MI)

L'azienda si impegna a garantire ogni forma di tutela prevista dalle normative vigenti a favore dei segnalanti.

Non ci saranno ritorsioni se fai una segnalazione in buona fede, stai agendo rispettando il Codice Etico.

Fare con dolo o colpa grave una segnalazione che si rivela infondata oppure quando è accertata la responsabilità penale del segnalante (anche a fronte di una sentenza di primo grado) per i reati di diffamazione e/o calunnia, ad esempio riferire fatti falsi per gettare discredito verso un collega, costituisce un comportamento in contrasto con i nostri valori e con le procedure aziendali, passibile di sanzioni disciplinari.

Per saperne di più consulta

Policy Whistleblowing