



CODICE ETICO

PREMESSA

Il presente documento riporta e raggruppa i principi che ispirano Intercom nello svolgimento della propria attività e così nei rapporti con i suoi dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i clienti. Questo Codice ha lo scopo di consentire a tutti coloro che interagiscono internamente e/o esternamente con Intercom di conoscere, rispettare e diffondere i valori che da sempre ne ispirano il lavoro, nella convinzione che l'affidabilità della nostra società e dei suoi collaboratori si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone.

Il presente Codice è, altresì, finalizzato alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

La violazione del presente Codice verrà, quindi, sanzionata essendo considerata quale illecito disciplinare commesso dai dipendenti mentre, nei rapporti con i terzi, la violazione del presente Codice potrà essere prevista come causa di recesso o, qualora configuri una violazione di particolare gravità, anche come causa di risoluzione contrattuale.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a dare ampia diffusione del presente Codice sia all'interno di Intercom, sia all'esterno, anche attraverso il sito internet della stessa, ponendo in essere ogni attività ritenuta adeguata a tale scopo.

1 I VALORI

I valori che caratterizzano l'etica di Intercom, e dunque il comportamento di tutti i rappresentanti, i dipendenti e i collaboratori della stessa all'interno e all'esterno sono: legalità e trasparenza, correttezza e integrità morale, assenza di discriminazione, dignità e inviolabilità della persona, riservatezza e lealtà.

1.1 Legalità e trasparenza

Intercom opera nel rispetto della legge e del presente Codice.

Amministratori, dipendenti e collaboratori di Intercom sono pertanto tenuti a osservare la normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative, anche avvalendosi delle opportunità formative offerte da Intercom.

Intercom considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità, così come la trasparenza nel proprio modo di operare, un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività e per la tutela della propria reputazione.

1.2 Correttezza e integrità morale

Il rapporto tra Intercom ed i propri dipendenti e collaboratori è fondato sulla reciproca fiducia e sul rispetto: i dipendenti sono, pertanto, tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.



Amministratori, dipendenti e collaboratori devono astenersi da qualsiasi attività che possa configurare conflitto con gli interessi di Intercom.

Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti ad agire nell'interesse di Intercom e nel rispetto del presente Codice, senza intrattenere qualsivoglia rapporto privilegiato con terzi, finalizzato ad ottenere vantaggi impropri, evitando attività, anche occasionali, che possano ingenerare conflitto con gli interessi dell'azienda.

Nello svolgimento della propria attività, amministratori, dipendenti e collaboratori sono quindi tenuti a:

- non perseguire un proprio interesse personale in conflitto con l'interesse aziendale;
- non accettare alcuna forma di corrispettivo al fine di concedere a terzi un vantaggio improprio, a titolo di esempio donazioni, favori o utilità di alcun genere;
- non offrire utilità (denaro, beni, etc.) o favori illeciti di alcun genere (salvo omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla Società) in connessione con l'attività da essi prestata a beneficio di Intercom Srl;
- non condividere e /o divulgare informazioni riservate dell'azienda;
- evitare attività concorrente con quella di Intercom o che possa avvantaggiare aziende concorrenti con Intercom;
- svolgere la propria attività nel rispetto della normativa vigente, della prassi aziendale e del presente Codice Etico.

Nei casi in cui si possa raffigurare la possibilità di sussistenza di un conflitto di interessi, amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti a rivolgersi, senza ritardo, al proprio superiore gerarchico affinché l'azienda possa valutare, ed eventualmente autorizzare, l'attività potenzialmente in conflitto.

Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

1.3 Assenza di discriminazione, dignità e inviolabilità della persona

Nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con i clienti, Intercom srl evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori.

Intercom favorisce l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

1.4 Riservatezza

Intercom srl si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali di amministratori, dipendenti e collaboratori e di tutti i soggetti privati e/o pubblici che con la stessa interagiscono, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.



Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti a non utilizzare e/o divulgare direttamente o indirettamente, informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti da Intercom srl nei confronti di dipendenti e collaboratori e/o interlocutori interni ed esterni alla Società.

In particolare, amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti alla massima riservatezza su documenti e informazioni idonee a rivelare know-how, progetti, informazioni commerciali e operazioni societarie.

L'attività divulgativa e/o pubblicitaria di Intercom deve essere esercitata dai soggetti a ciò preposti, salvo diverse determinazioni e/o autorizzazioni di Intercom.

1.5 Lealtà

Intercom e i propri amministratori, dipendenti e collaboratori si impegnano a realizzare una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, nella convinzione che tale lealtà verso gli altri sia la strategia vincente per lo sviluppo del mercato.

2 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

2.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità.

Intercom si impegna ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta sulle mansioni, sulla struttura della società, sulla responsabilità, diritti e doveri dei partecipanti e dei collaboratori con la stessa.

2.2 Gestione del personale

Intercom tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a porre in essere quanto necessario per la crescita professionale, nonché per favorire le conoscenze e le abilità di ogni persona, curando l'opportuna formazione, l'aggiornamento professionale e realizzando ogni iniziativa volta a perseguire tale scopo.

Intercom si impegna fermamente a contrastare episodi di mobbing, stalking, violenza anche psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

I rapporti tra dipendenti, tra dipendenti e collaboratori, nonché fra gli stessi e gli amministratori devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.



3 AMBIENTE DI LAVORO

Intercom si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia implementando rigorosamente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo la sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

4 GESTIONE DELL'IMPRESA

4.1 Osservanza delle procedure interne

Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti all'osservanza delle procedure e delle istruzioni interne all'azienda, devono agire nel rispetto dei rispettivi ruoli e responsabilità, nonché delle autorizzazioni ricevute, conservando ogni idonea documentazione per tenere traccia delle azioni intraprese per conto dell'azienda.

4.2 Gestione contabile

Amministratori, dipendenti e collaboratori, nell'attività di gestione contabile, devono osservare i principi di veridicità, accuratezza e trasparenza. Tutte le voci riportate in contabilità devono essere, pertanto, supportate da documentazione completa, chiara e valida, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

4.3 Tutela del patrimonio

Amministratori, dipendenti e collaboratori esercitano le rispettive funzioni nell'interesse di Intercom.

4.4 Comunicazione

Le informazioni su Intercom diffuse da amministratori, dipendenti e collaboratori ai terzi sono complete e veritiere affinché sia consentito ai destinatari di assumere decisioni corrette e consapevoli.

La promozione pubblicitaria di Intercom rispetta i valori etici, tutelando la privacy.

5 RAPPORTI CON I CLIENTI

5.1 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Intercom non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

La Società si astiene dal favorire o finanziare partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

5.2 Rapporto con clienti e fornitori

Amministratori, dipendenti e collaboratori si rapportano con i terzi con rispetto, competenza e professionalità, nella consapevolezza di rappresentare Intercom e dunque di agire a tutela dell'immagine e della reputazione della stessa e conseguentemente il raggiungimento degli



obiettivi della Società.

In particolare, amministratori, dipendenti e collaboratori devono evitare qualsiasi comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza e al rispetto, da parte degli stessi, dei principi previsti nel presente Codice.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli di società.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono adoperarsi affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

6 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Amministratori, dipendenti e collaboratori sono invitati a collaborare fra loro e a riportare ai loro diretti superiori e/o all'organismo di vigilanza i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

Il consiglio di amministrazione e gli organi all'uopo preposti adottano ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

7 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strategie e metodi ritenuti più opportuni per contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra Intercom ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da Intercom srl mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con Intercom. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, la società provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

I comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della



gravità, previste dal CCNL di categoria:

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore a tre ore di retribuzione,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi,
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Nell'ipotesi in cui penda l'azione penale ovvero sia data esecuzione a un provvedimento restrittivo della libertà personale del dipendente, Intercom, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà decidere di applicare la seguente sanzione:

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale
- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, Intercom si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.