

Codice Etico

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 Novembre 2012
Seconda approvazione per revisione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 Maggio 2014
Terza approvazione per revisione da parte del Consiglio di Amministrazione del 12 Settembre 2014
Quarta approvazione per revisione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 Marzo 2016



Indice

PREMESSA	pag. 3
DISPOSIZIONI GENERALI	pag. 6
Articolo 1 - Ambito di applicazione del Codice Etico	pag. 6
Articolo 2 - Destinatari del Codice Etico	pag. 6
Articolo 3 - Diffusione ed attuazione del Codice	pag. 7
Articolo 4 - I principi cui si ispira l'operatività aziendale.....	pag. 7
Articolo 5 - Valore contrattuale del Codice	pag. 9
TRASPARENZA DELL'INFORMATIVA CONTABILE E CONTROLLI INTERNI	pag. 10
Articolo 6 - Registrazioni contabili.....	pag. 10
Articolo 7 - Controlli interni	pag. 10
CRITERI DI CONDOTTA DEI VERTICI AZIENDALI	pag. 12
Articolo 8 - Principi generali.....	pag. 12
Articolo 9 - Conflitti di interesse	pag. 12
POLITICHE DEL PERSONALE	pag. 13
Articolo 10 - Principi generali.....	pag. 13
Articolo 11 - Selezione del personale	pag. 13
Articolo 12 - Gestione del personale.....	pag. 13
Articolo 13 - Ambiente, Sicurezza e salute dei lavoratori	pag. 14
Articolo 14 - Tutela della persona	pag. 15
Articolo 15 - Doveri del personale	pag. 15
ETICA DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI	pag. 18
Articolo 16 - Principi generali.....	pag. 18
Articolo 17 - Regali, Omaggi ed altre utilità	pag. 18
Articolo 18 - Relazioni con clienti e committenti privati.....	pag. 19
Articolo 19 - Rapporti con fornitori e subappaltatori.....	pag. 19
Articolo 20 - Conferimento di incarichi professionali.....	pag. 20
Articolo 21 - Relazioni con la Pubblica Amministrazione e la pubblica committenza in generale.....	pag. 20
Articolo 22 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità pubbliche di Vigilanza	pag. 21
Articolo 23 - Contributi e sponsorizzazioni	pag. 21
Articolo 24 - Sovvenzioni e finanziamenti	pag. 22
Articolo 25 - Rapporti con istituzioni politiche, organizzazioni sindacali e associazioni	pag. 22
Articolo 26 - Rapporti con i mass media, società di ricerca, associazioni di categoria ed altri enti assimilabili.....	pag. 22
Articolo 27 - Prevenzione del riciclaggio di denaro illecito (Gestione di denaro o beni).....	pag. 23
Articolo 28 - Leggi in materia di concorrenza e raccolta di informazioni sulla concorrenza..	pag. 23
Articolo 29 - Partecipazione a giochi e scommesse.....	pag. 24
GIOCO RESPONSABILE	pag. 25
Articolo 30 - Tutela dei minori	pag. 25
Articolo 31 - Responsabilità verso i giocatori	pag. 25
TUTELA DEL PATRIMONIO	pag. 26
Articolo 32 - Tutela della proprietà Industriale ed Intellettuale	pag. 26
Articolo 33 - Uso corretto dei beni aziendali	pag. 26
Articolo 34 - Tutela Ambientale	pag. 27
INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA "PRIVACY"	pag. 28
Articolo 35 - Principi generali.....	pag. 28
Articolo 36 - Tutela della privacy.....	pag. 28
MODALITÀ DI ATTUAZIONE (ADOZIONE, MODIFICA ED EFFICACIA)	pag. 30
Articolo 37 - Organismo di Vigilanza.....	pag. 30
Articolo 38 - Attività di comunicazione e formazione.....	pag. 30
Articolo 39 - Violazioni del Codice Etico.....	pag. 31



NOVOMATIC ITALIA S.p.A. (nel prosieguo “NOVOMATIC ITALIA” o la “Società”), fondata nel 2007, è la controllata italiana della multinazionale austriaca Novomatic AG, azienda leader nell’innovazione tecnologica delle slot machine e nella gestione di **sale da gioco** a livello mondiale. NOVOMATIC ITALIA opera nel territorio italiano quale produttore, noleggiatore, distributore di apparecchi da intrattenimento e tramite sue controllate come esercente e gestore di sale da gioco ed opera nella raccolta del gioco on-line e delle scommesse sportive.

NOVOMATIC ITALIA e le società controllate formano il Gruppo NOVOMATIC ITALIA (d’ora innanzi il “Gruppo NOVOMATIC ITALIA”).

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante “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”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, per una serie di reati tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o vantaggio da persone fisiche le quali rivestano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, ovvero sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti. L’art. 6 del menzionato decreto stabilisce tuttavia che l’ente non è responsabile in ordine a tali reati, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”, nell’ambito dei quali sia prevista l’istituzione di un organo di controllo, interno all’ente medesimo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Un elemento essenziale del modello organizzativo adottato dagli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 è costituito dal codice etico, inteso come documento ufficiale dell’ente, approvato dal massimo vertice di quest’ultimo, contenente l’insieme dei diritti, dei doveri, delle responsabilità e delle regole comportamentali dell’ente nei confronti dei c.d. “portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica amministrazione etc.), anche indipendentemente e al di là di quanto previsto a livello normativo.

Oggi il Gruppo, opera in una molteplicità di contesti istituzionali, economici, politici, sociali e culturali in continua e rapida evoluzione. Tutte le attività del Gruppo devono essere svolte nell’osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale per **creare valore con integrità**, per i propri clienti, collaboratori e collettività. Creare valore con integrità vuol dire agire con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei

Premessa



Premessa

clienti, dei dipendenti, dei partner commerciali e finanziari e delle collettività con cui il Gruppo si relaziona. Tutti coloro che lavorano nel Gruppo, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio del Gruppo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Per questi motivi, e per la complessità delle situazioni in cui il Gruppo si trova ad operare è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che il Gruppo riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che il Gruppo assume verso l'interno e verso l'esterno

NOVOMATIC ITALIA è pertanto consapevole che l'adozione del Codice Etico di Gruppo, allineato al "Code of Conduct" della Capogruppo Novomatic AG, costituisce un elemento imprescindibile nell'ambito della funzione di controllo e prevenzione degli illeciti che gli enti sono chiamati ad effettuare ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

A tal fine appunto è stato adottato il presente documento (di seguito il "Codice"), approvato dal Consiglio di Amministrazione di NOVOMATIC ITALIA SpA in qualità di Holding del Gruppo NOVOMATIC ITALIA, la cui osservanza è considerata condizione imprescindibile, oltre che al fine della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, ai fini del corretto funzionamento del Gruppo NOVOMATIC ITALIA, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine e di una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori tutti che costituiscono il fondamento per il successo e lo sviluppo - attuale e futuro - del Gruppo NOVOMATIC ITALIA.

Il Codice, come vero e proprio strumento di lavoro e punto di riferimento concreto per tutti gli interlocutori del Gruppo contiene una serie di principi volti ad improntare a correttezza, onestà, imparzialità, eguaglianza, lealtà, legittimità, rigore professionale e buona fede, i comportamenti, le operazioni ed il modo di lavorare del Gruppo, dei suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività del Gruppo NOVOMATIC ITALIA, e che integrano il comportamento che tali soggetti sono tenuti ad osservare in virtù di ogni e qualsiasi disposizione di legge applicabile nonché degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva e del rispetto delle procedure aziendali.

Tutti i dipendenti della Società e tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività del Gruppo NOVOMATIC ITALIA sono tenuti a conoscere il Codice, contribuendo attivamente all'osservanza dello stesso. A tal fine ogni Società del Gruppo, per quanto di sua competenza, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice, assicurando altresì un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai contenuti dello stesso.

Le Società del Gruppo (ritenute strategicamente rilevanti), anche attraverso la designazione di uno specifico organo interno (l'“Organismo di Vigilanza”), vigileranno sull'osservanza delle regole di comportamento contenute nel Codice.

Premessa



Articolo 1 - Ambito di applicazione del Codice Etico

1. La Società e le sue controllate ("Gruppo") informano la propria attività al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice, nella piena convinzione che l'integrità, l'onestà, la correttezza, la lealtà, l'imparzialità e la buona fede costituiscano condizioni essenziali per il duraturo successo di un'impresa. A tal fine, gli organi sociali, il management, i prestatori di lavoro subordinato ed i collaboratori del Gruppo, nonché ogni altro soggetto che agisca per conto del Gruppo (i "Destinatari"), si impegnano - all'atto dell'accettazione della carica ovvero all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o di collaborazione, e per tutto il periodo in cui essi svolgano attività presso il Gruppo ovvero nell'interesse di quest'ultimo - all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice.
2. I collaboratori esterni al Gruppo (quali, a titolo esemplificativo, consulenti ed agenti), i partners in relazioni d'affari, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice o, comunque, a tenere una condotta in linea con i principi generali del medesimo.

Articolo 2 - Destinatari del Codice Etico

1. Vengono di seguito denominati "Destinatari" i soggetti cui si applicano le norme del presente Codice Etico, individuati negli Amministratori e nei componenti degli organi sociali di tutte le società del Gruppo, in tutto il personale dipendente delle Società del Gruppo e in tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con il Gruppo stesso rapporti e relazioni, o comunque, operano per perseguirne gli obiettivi.
2. Compete in primo luogo ai managers dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.
3. I dipendenti del Gruppo, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.
4. I componenti dei Consigli di Amministrazione nel fissare gli obiettivi di impresa si ispirano ai principi contenuti nel Codice.
Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti del Gruppo nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne. Ciascun dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine del Gruppo.

5. Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalare eventuali carenze alla competente funzione di riferimento.

Per la piena osservanza del Codice Etico, ciascun dipendente, qualora venga a conoscenza di situazioni che, effettivamente o potenzialmente, possono rappresentare una rilevante violazione del Codice Etico, deve darne tempestiva segnalazione, al proprio diretto superiore e/o attraverso una segnalazione da inviare alla casella mail dell'organismo di vigilanza della propria società osservando le disposizioni contenute nella procedura di Gruppo "Segnalazioni delle violazioni al Codice e al Modello".

Articolo 3 - Diffusione ed attuazione del Codice

1. Il Gruppo si impegna ad assicurare:

- a. la massima diffusione del presente Codice, anche mediante pubblicazione sul sito Internet e/o intranet della Società;
- b. la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di formazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice;
- c. lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;
- d. il costante aggiornamento in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività del Gruppo, ad eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché con riferimento alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;
- e. la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie e la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle presenti disposizioni.

2. Nell'ambito dei rapporti con i terzi, i Destinatari sono tenuti:

- a. ad informare tempestivamente ed adeguatamente tutti i soggetti in contatto con il Gruppo circa gli impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice;
- b. a richiedere ai fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti, clienti e ad ogni altro soggetto che intrattiene rapporti contrattuali con il Gruppo di rispettare le disposizioni di cui al presente Codice (parte integrante dei contratti) o, comunque, di tenere una condotta in linea con i principi generali del medesimo;
- c. a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento, in contrasto con le disposizioni del presente Codice.

Articolo 4 - I principi cui si ispira l'operatività aziendale

1. Nel rispetto dei principi mutualistici dai quali la Società è retta, l'obiettivo prioritario del Gruppo è la creazione di valore aggiunto per tutte le categorie di soci, attraverso il perseguimento di migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nell'ambito della propria specifica attività istituzionale. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, il Gruppo si impegna:

- a. ad assicurare e a promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti



in ogni Stato in cui si trovi ad operare, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari;

- b. ad assicurare e a promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto di tutte le regole organizzative e procedurali adottate dal Gruppo, con particolare riguardo a quelle adottate per la prevenzione della commissione di reati;
 - c. a promuovere e a richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei propri clienti e del personale e dei funzionari di imprese con le quali dovessero essere svolte, anche temporaneamente, attività in comune o tra loro coordinate;
 - d. ad astenersi da comportamenti illegittimi, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità pubbliche di Vigilanza, i dipendenti, i clienti, i soci e i concorrenti, in particolare rifuggendo da qualsiasi comportamento a carattere discriminatorio;
 - e. a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza ed affidabilità nei confronti delle proprie controparti e della comunità in genere, nel rispetto della concorrenzialità del proprio operato e della competitività dei servizi resi;
 - f. a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare attenzione al luogo di lavoro;
 - g. ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, lingua, nazionalità, condizioni socio-economiche, credenze filosofiche e religiose, opinioni politiche e sindacali, condizioni di disabilità.
2. Nella condotta degli affari, la violazione dei principi sopra espressi compromette il rapporto di fiducia tra il Gruppo ed i propri interlocutori di riferimento (gli "stakeholders" intesi quali categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la "mission" del Gruppo o che abbiano comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento).
- In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo o il conseguimento di un vantaggio per il medesimo potrà giustificare l'adozione di un comportamento illecito o, comunque, in contrasto con la legislazione vigente e i principi contenuti nel presente Codice.
3. I Destinatari ed i Collaboratori si impegnano ad evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Nell'ambito del presente Codice, per conflitto di interesse deve intendersi ogni situazione nella quale i Destinatari perseguano un interesse diverso da quello del Gruppo - e, dunque, in contrasto con le disposizioni del presente Codice - ovvero compiano attività che interferiscano sulla corretta e trasparente assunzione delle decisioni in ambito aziendale, ovvero si avvantaggino personalmente di opportunità offerte al Gruppo, ovvero ancora si relazionino a soggetti che agiscano anch'essi in conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- a. la cointeressenza - palese od occulta - del dipendente, del collaboratore non subordinato in attività di fornitori, clienti, concorrenti;



- b. la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli del Gruppo;
- c. l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi del Gruppo;
- d. lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi del Gruppo;
- e. la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti riferibili al Gruppo, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili.

4. Ulteriori obblighi per i Responsabili delle Unità e Funzioni aziendali

Ogni Responsabile di Unità/Funzione aziendale ha l'obbligo di:

- (i) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzare i collaboratori all'osservanza del Codice e delle procedure di riferimento;
- (ii) operare affinché i collaboratori comprendano che il rispetto delle norme del Codice, nonché delle procedure e delle norme di sicurezza, costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- (iii) selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, collaboratori interni ed esterni per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno ad osservare le norme del Codice e le procedure;
- (iv) adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione.

Articolo 5 – Valore contrattuale del Codice

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 C.C e seguenti. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei Dipendenti delle Società del Gruppo.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà comportare l'applicazione di quanto previsto al successivo articolo 39.



TRASPARENZA DELL'INFORMATIVA CONTABILE E CONTROLLI INTERNI

Articolo 6 - RegISTRAZIONI contabili

1. La contabilità del Gruppo risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.
2. I Destinatari si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno. In particolare, i Destinatari si impegnano a collaborare affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, se del caso, debitamente autorizzata e verificata. I Destinatari sono tenuti altresì a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:
 - a. l'accurata registrazione contabile;
 - b. l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
 - c. l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
 - d. la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.
3. I Destinatari che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ed all'Organismo di Vigilanza.
4. Il Gruppo promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

Articolo 7 - Controlli interni

1. Il Gruppo promuove ad ogni livello l'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. In particolare il Gruppo NOVOMATIC ITALIA ritiene che il Sistema di Controllo Interno deve favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali e deve, pertanto, essere orientato al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi produttivi e gestionali. Una positiva attitudine verso i controlli contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale.
2. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati, trasparenti e completi. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.



3. Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale ragione conseguentemente tutti i dipendenti del Gruppo, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.
4. L'Internal Audit di Gruppo, le società di revisione incaricate e gli Organi di controllo nominati dalle Società, hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento della loro attività.



CRITERI DI CONDOTTA DEI VERTICI AZIENDALI

Articolo 8 - Principi generali

1. I membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, i dirigenti, nonché i responsabili di funzione del Gruppo sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad informare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità, condividendo consapevolmente la mission del Gruppo.
2. Spetta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai vertici aziendali dare concretezza ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito mutualistico cui si ispira l'operatività aziendale. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione si ispira, anche nella fissazione degli obiettivi di impresa, ai valori espressi dal Codice.

Articolo 9 - Conflitti di interesse

1. I membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, i responsabili di funzione, nonché i dirigenti del Gruppo sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta, anche potenzialmente, in conflitto con gli interessi del Gruppo. In ossequio al principio della massima trasparenza nei confronti degli "stakeholders" è fatto onere a ciascuno dei suddetti soggetti di usare il massimo rigore nella valutazione delle suddette situazioni. Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.
2. I membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, i responsabili di funzione, nonché i dirigenti del Gruppo si attengono a criteri di lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta dei rimborsi spese; a tal fine essi si impegnano a conoscere e rispettare le procedure interne del Gruppo in materia, in particolare avendo cura che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e/o documentabile.

Articolo 10 - Principi generali

1. Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo delle persone che vi operano, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione. Per questo il Gruppo NOVOMATIC ITALIA tutela il valore della persona umana. A tal fine, il Gruppo si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi.
2. Il Gruppo adotta criteri di merito, competenza e professionalità per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. Sono vietate pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, lingua, nazionalità, condizioni socio-economiche, credenze filosofiche e religiose, opinioni politiche e sindacali, condizioni di disabilità, nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo.
3. Il management del Gruppo opera affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.
4. Per maggiori dettagli circa le procedure operative del personale si rimanda a quanto contenuto nel "Regolamento Aziendale" ed altre procedure specifiche.

Articolo 11 - Selezione del personale

1. La selezione del personale è effettuata in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza tra i profili professionali richiesti e quelli effettivi, nella piena osservanza delle pari opportunità per tutti i soggetti.
2. Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata del candidato, nonché delle sue personali opinioni.
3. Il personale del Gruppo è assunto con regolare contratto di lavoro e nel rispetto delle normative sul lavoro e delle leggi sull'impiego di cittadini stranieri. Non è tollerata alcuna forma di lavoro che non sia conforme alle vigenti norme di legge ed alle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Articolo 12 - Gestione del personale

1. L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze del Gruppo. Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, il Gruppo promuove forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.



2. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni di volta in volta assunte (ad esempio, in caso di promozione, trasferimento o assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti) sono basate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai collaboratori e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.
3. I responsabili di funzione si impegnano ad utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso gli strumenti più opportuni (job rotation, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate all'assunzione di incarichi di maggior responsabilità, etc.). E' assicurato il coinvolgimento del personale allo svolgimento del lavoro, anche attraverso momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il personale parteciperà a tali momenti con spirito di collaborazione.
4. E' espressamente vietato ai Destinatari qualsiasi abuso della propria posizione di autorità, consistente nel richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento lesivo della dignità, della professionalità e dell'autonomia del sottoposto o che, in qualsiasi modo, possa configurare una violazione del presente Codice Etico.

Articolo 13 – Ambiente, Sicurezza e salute dei lavoratori

1. Il Gruppo cura la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale. Il Gruppo agisce nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/08 nonché della eventuale ed ulteriore normativa di volta in volta applicabile in ragione della tipologia e localizzazione delle attività concretamente svolte.
2. A tali fini, il Gruppo si impegna – tra gli altri - a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, concernenti:
 - a. l'analisi continua dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
 - b. l'adozione delle tecnologie più idonee a prevenire l'insorgere dei rischi attinenti alla sicurezza e alla salute dei lavoratori;
 - c. il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
 - d. l'adeguamento del lavoro all'uomo, in particolare per quanto riguarda la concezione dei posti di lavoro e la scelta di attrezzature e metodi di lavoro e produzione e per attenuare il lavoro monotono e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
 - e. la programmazione della prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali, l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - f. l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.
3. I Destinatari, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano a tale processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.



4. Il Gruppo si impegna a sviluppare programmi di formazione (ed informazione) diversamente modulati a seconda dei Destinatari.
5. NOVOMATIC ITALIA rispetta l'ambiente come risorsa da tutelare, a beneficio della collettività e delle generazioni future. Nel rispetto delle normative vigenti, NOVOMATIC ITALIA adotta le misure più idonee a preservare l'ambiente, promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo e promuovendo iniziative di sensibilizzazione.

Articolo 14 - Tutela della persona

1. Il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale del personale, garantendo a quest'ultimo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo ad atti di violenza psicologica e ad atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o preferenze.
2. Il Gruppo non tollera molestie sessuali, né comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Devono intendersi per molestie sessuali:
 - a. la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
 - b. le proposte di relazioni interpersonali private condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che - in relazione alla specificità della situazione - turbino la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.
3. I Destinatari che ritengano di essere stato oggetto di molestie o di essere stati discriminati per motivi legati al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, possono segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che valuterà le circostanze per applicare gli eventuali ed opportuni provvedimenti in accordo con la direzione aziendale .

Articolo 15 - Doveri del personale

1. I dipendenti e collaboratori del Gruppo sono tenuti:
 - a. ad orientare il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento della mission del Gruppo, nel rispetto degli obblighi legali, statutari e contrattuali ed in particolare di quanto previsto dal presente Codice;
 - b. ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro ed esaustivo, consentendo eventuali verifiche da parte dei soggetti autorizzati;
 - c. a comportarsi con lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta dei rimborsi spese; a tal fine essi si impegnano a conoscere e rispettare le procedure interne del Gruppo in materia, in particolare avendo cura che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e documentabile;
 - d. a non sfruttare il nome e la reputazione del Gruppo a scopi privati e, analogamente, a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno del Gruppo.



2. I dipendenti e collaboratori del Gruppo sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta in conflitto, anche potenziale con gli interessi del Gruppo e dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si configurino, anche solo potenzialmente, ipotesi di conflitto di interesse, come definite al precedente art. 4, comma 3, dipendenti e collaboratori del Gruppo sono tenuti ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione al superiore gerarchico ed all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

- a. Un potenziale conflitto di interessi esiste in tutti quei casi in cui un parente ricopre la posizione di superiore gerarchico oppure è impiegato nello stesso reparto o in quello superiore. I parenti affini, sono assunti solo se la scelta da parte di una delle società del Gruppo è basata su elementi oggettivi quali competenze, qualifiche professionali, capacità ed esperienze, seguendo le procedure di selezione ed assunzione, e se non c'è riporto gerarchico tra il dipendente ed il suo superiore gerarchico. Ogni situazione di conflitto di interessi così determinato deve essere riportato all'Organismo di Vigilanza. Tale regola non si applica per le assunzioni di breve durata (stage, intership, ecc.).

3. Ogni dipendente e collaboratore del Gruppo è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, tali soggetti dovranno:

- a. utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati;
- b. evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse del Gruppo.

4. Con riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore del Gruppo ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni. In particolare, ciascun dipendente e collaboratore si impegna a:

- a. adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- b. non duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- c. non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona o danno all'immagine aziendale;
- d. non navigare su siti internet dai contenuti vietati per legge e nel rispetto del Disciplinare posta elettronica ed internet.

5. Il Gruppo vieta rigorosamente le condotte - riferibili sia ai Destinatari del presente Codice che ai Collaboratori - di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alle amministrazioni pubbliche.

6. Fermo restando il divieto generale di fumare negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni,



il Gruppo, nelle situazioni di convivenza lavorativa, tiene in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di essere preservato dal contatto con il “fumo passivo” sul proprio posto di lavoro.

7. I dipendenti del Gruppo sono tenuti ad indossare un abbigliamento professionale ogniqualvolta, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia tenuto con i clienti, con i fornitori a/o con il pubblico.



ETICA DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

Articolo 16 - Principi generali

1. Il comportamento individuale e collettivo di tutti i Destinatari nella conclusione di qualsiasi operazione - nell'ambito del perseguimento degli obiettivi propri delle singole società del Gruppo - deve essere sempre in sintonia con le politiche aziendali e con quelle definite dal Gruppo e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto delle leggi nazionali ed internazionali.
2. Il Gruppo nei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, apertura al mercato, prevenzione del riciclaggio e tutela della proprietà industriale e intellettuale.
3. Il Gruppo NOVOMATIC ITALIA è impegnato ad agire onestamente nella conduzione del business; per questo motivo a tutte le persone che agiscono in nome e/o per conto delle società del Gruppo è fatto divieto di proporre, prospettare ovvero offrire o dare denaro, liberalità o altre utilità (ad esempio, prospettare e/o effettuare assunzioni o, in ogni caso, collaborazioni e/o incarichi remunerati) ad una persona direttamente investita del potere decisionale ovvero ad una terza parte, al fine di ottenere vantaggi ingiustificati, specialmente nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
Similmente, in prospettiva inversa, è vietato richiedere o accettare denaro, liberalità o altre utilità (ad esempio, proposte di assunzione o collaborazione e/o incarichi) che prevedano la corresponsione di un corrispettivo che non sia meramente simbolico, a beneficio proprio o a beneficio di un terzo per un comportamento determinato o una forma di controprestazione.

Articolo 17 – Regali, Omaggi ed altre utilità

1. Nei rapporti con i Clienti, i Fornitori, i Destinatari e terzi in genere non è ammessa alcuna forma di regalo, offerta di denaro o benefici di qualsiasi natura (ad esempio servizi, prestazioni d'opera o viaggi) a titolo personale tendenti ad ottenere indebiti vantaggi reali o apparenti di qualsivoglia natura (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro o eccedenti i limiti di ragionevoli prassi di cortesia), che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.. Il Gruppo si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui intrattiene rapporti, **adottando la politica della Tolleranza Zero verso qualsiasi forma di corruzione**. In ogni caso, l'offerta di regali da parte del Gruppo – salvo quelli di modico e simbolico valore - deve essere approvata dal Responsabile gerarchico della funzione coinvolta e comunicata all'Organismo di Vigilanza.
2. I Destinatari i quali, nell'esercizio delle loro funzioni, ricevano, anche in occasioni di festività, doni ed altre utilità di non modico e simbolico valore ed oltre le normali relazioni di cortesia, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne tempestiva comunicazione al Responsabile gerarchico della funzione coinvolta e all'Organismo di Vigilanza, i quali provvederanno a valutarne l'adequatezza, procedendo eventualmente alla loro restituzione e ad informare il mittente della politica adottata dal Gruppo con riferimento a regali, omaggi e benefici.



Articolo 18 - Relazioni con clienti e committenti privati

1. Il Gruppo NOVOMATIC ITALIA persegue i propri obiettivi di vendita sui mercati nazionali ed internazionali attraverso l'offerta di prodotti legati al gioco lecito di alta qualità a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza. Ciascun Destinatario, nell'ambito dei rapporti con i Clienti e nel rispetto delle procedure interne, deve favorire la massima soddisfazione del Cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti loro forniti a marchio NOVOMATIC ITALIA (o Novomatic AG e Austrian Gaming Industries), in modo da favorire scelte consapevoli ma anche creare le condizioni per la fidelizzazione ispirata a correttezza, onestà, efficienza e professionalità.
2. E' fatto divieto ai collaboratori offrire benefici, compensi o incentivi ai clienti in violazione della legge e delle politiche commerciali di Gruppo.
3. Il Gruppo, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo, persone legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

Articolo 19 - Rapporti con fornitori e subappaltatori

1. Il Gruppo impronta i rapporti con i propri fornitori e subappaltatori nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia di etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente, ispirandoli a principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità.
2. Le procedure di selezione dei fornitori e subappaltatori del Gruppo – basate su elementi di riferimento oggettivi – prenderanno in considerazione, tra gli altri, la convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità dei materiali/del servizio, la rispondenza del fornitore alle procedure di qualità adottate dalla Società, nonché le credenziali dei propri contraenti.
In ogni caso, è fatto obbligo alle funzioni preposte di assicurare – ove possibile – pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti. Nell'ambito delle procedure di scelta dei fornitori, il Gruppo adotta meccanismi di monitoraggio periodico volti a verificare la permanenza nel tempo in capo ai fornitori medesimi dei suddetti requisiti.
3. Nei rapporti con i fornitori e subappaltatori, i Destinatari non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni di cui al precedente art. 16, comma 2. Grava comunque sui Destinatari, l'obbligo di informare il responsabile della funzione coinvolta e l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni di cui al già citato art. 17.
4. Il Gruppo garantisce la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto dai propri fornitori, mediante la separazione dei ruoli tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che stipula il contratto e un'adeguata documentabilità delle scelte adottate.



5. La stipula di un contratto con un Fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso i Fornitori contraenti.

Articolo 20 - Conferimento di incarichi professionali

1. Nel conferimento degli incarichi professionali, il Gruppo adotta criteri di attribuzione ispirati ai principi di economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale di collaboratori da coinvolgere.
2. I compensi e/o le somme comunque corrisposte a qualunque titolo ai terzi ai quali siano stati conferiti incarichi di natura professionale dovranno comunque essere documentabili e proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.
3. Nel conferimento di incarichi professionali i Destinatari non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore in violazione del disposto di cui all'art. 17, comma 1, essendo tenuti ad informare il responsabile della funzione coinvolta e l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso. È parimenti vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni del suddetto art. 17.

Articolo 21 - Relazioni con la Pubblica Amministrazione e la pubblica committenza in generale

1. Le relazioni del Gruppo con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo.
2. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.
In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente la documentazione relativa alle procedure in occasione delle quali il Gruppo è entrato in contatto con la Pubblica Amministrazione.
3. Fermo restando il disposto del precedente art. 19, comma 2, nelle ipotesi di trattative di affari o di rapporti, anche di natura non commerciale, tra il Gruppo e soggetti pubblici, i Destinatari sono tenuti ad astenersi:
 - a. dall'offrire, anche per interposta persona, opportunità di lavoro o commerciali a favore del funzionario pubblico coinvolto nella trattativa o nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;
 - b. dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
 - c. dal tentativo di estorcere al funzionario pubblico, anche per interposta persona, informazioni riservate;
 - d. da ogni attività e pratica tesa ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.



4. Atti di cortesia commerciale, quali omaggi, elargizioni in natura o qualsiasi altra forma di beneficio - che non siano di modico e simbolico valore - sono consentiti soltanto nel rispetto delle indicazioni previste all'art. 17.

Articolo 22 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità pubbliche di Vigilanza

1. I Destinatari si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività.

2. Il Gruppo si impegna affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, non siano presentate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, i Destinatari ed i Collaboratori sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le amministrazioni ad operare indebitamente in favore del Gruppo.

I Destinatari si impegnano a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati erogati in favore del Gruppo siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

3. I Destinatari si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto - piena collaborazione.

4. Restano salve le disposizioni del presente Codice in materia di conflitti di interesse e di principi di comportamento nelle relazioni con le Autorità di cui al precedente articolo 21.

5. L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con il Gruppo, o di loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure standard definite dall'azienda per la selezione del personale. Anche la definizione di altri rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, o con loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure aziendali.

Articolo 23 - Contributi e sponsorizzazioni

Nessuna donazione o sponsorizzazione è ammessa senza il principio di trasparenza. Il Gruppo NOVOMATIC ITALIA è impegnato in iniziative di Responsabilità Sociale, convinto di saper condividere il proprio successo con la realtà dove opera.

1. Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo 21, il Gruppo potrà aderire a richieste di contributi pubblici o sponsorizzazioni provenienti da associazioni con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, benefico o ricreativo, che abbiano carattere nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un numero elevato di cittadini con particolare riferimento al contesto territoriale ed alla solidarietà sociale. Tutte le attività di sponsorizzazione e/o donazioni dovranno essere improntate al principio di trasparenza; significando ciò che sia l'identità del beneficiario che le attività sponsorizzate dovranno essere noti e documentati.



2. Le attività di sponsorizzazione - che potranno interessare gli ambiti del sociale, dell'ambiente, nonché quello sportivo ed artistico sono destinate ad eventi che offrano garanzie di qualità e serietà. In tutte le attività di sponsorizzazione, il Gruppo assicura la tutela dei minori e dei giocatori.

Articolo 24 – Sovvenzioni e finanziamenti

1. Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dalla Unione Europea, dallo Stato, da altri Stati in cui è presente il Gruppo o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Articolo 25 - Rapporti con istituzioni politiche, organizzazioni sindacali e associazioni

1. Il Gruppo non eroga contributi, diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, se non, eventualmente, nell'ambito consentito dalle normative vigenti e nel rispetto del principio della trasparenza.
2. Ogni dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore e NON sono espresse in qualità di collaboratore del Gruppo. E' vietato utilizzare database, informazioni aziendali, archivi o altro di proprietà delle società del Gruppo per svolgere attività di propaganda politica. Infine non è permesso elargire fondi del Gruppo nei confronti di partiti o singoli politici.
3. Il Gruppo, inoltre, non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (quali sindacati, associazioni a tutela dei consumatori). Sono possibili forme di cooperazione quando: la finalità sia riconducibile alla missione del Gruppo o sia riferibile a progetti di pubblico interesse; la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile; vi sia un'espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte.
4. Il Gruppo si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi di interesse.
5. La presentazione di posizioni specifiche del Gruppo con forze politiche e/o con associazioni deve avvenire con il consenso del Vertice o delle funzioni preposte.

Articolo 26 - Rapporti con i mass media, società di ricerca, associazioni di categoria ed altri Enti assimilabili

1. L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.
2. Il Gruppo deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili. I rapporti con i mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate e nell'ambito delle specifiche deleghe e sono concordati preventivamente con il Consiglio di Amministrazione e con il Consigliere delegato ai temi di Pubbliche Relazioni, anche in coordina-



mento con il responsabile della comunicazione del Gruppo.

Gli altri Dipendenti della Società, e pertanto con eccezione di quelli specificamente a ciò delegati di cui al paragrafo che precede, non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione del CdA.

3. In nessun modo o forma i Dipendenti del Gruppo possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni di enti, società o associazioni di cui al paragrafo che precede o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.
4. Nei casi di partecipazione a convegni, congressi e seminari, di redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, così come a partecipazioni a pubblici interventi, le informazioni relative alle attività, risultati, posizioni e strategie del Gruppo possono essere divulgate, salvo che non siano già di dominio pubblico, previa informazione ed autorizzazione del proprio superiore diretto e del CdA.

Articolo 27 - Prevenzione del riciclaggio di denaro illecito (Gestione di denaro o beni)

1. La Società dovrà intrattenere rapporti d'affari esclusivamente con clienti e fornitori di sicura reputazione, che svolgono attività commerciali lecite e i cui proventi derivano da fonti legittime.
2. Ciascuna società del Gruppo si dota di misure idonee a garantire che non siano accettate forme di pagamento identificate quale strumento di riciclaggio di denaro illecito.
3. Il Gruppo è impegnato al pieno rispetto delle normative applicabili relative all'antiriciclaggio vigenti. L'integrità e reputazione della Società possono risultare gravemente incrinati dalla mancata individuazione di transazioni dirette al riciclaggio di denaro.

Articolo 28 - Leggi in materia di concorrenza e raccolta di informazioni sulla concorrenza

1. Il Gruppo compete sul mercato con integrità e ottempera alle leggi sulla libera concorrenza e l'antitrust in vigore.
2. Le Società del Gruppo non dovranno stipulare accordi, di natura formale o informale, volti a limitare o restringere la concorrenza, né scambiarsi informazioni riguardanti la commercializzazione e la vendita di prodotti e servizi. Tra gli accordi di natura illecita vi sono quelli tesi a determinare o esercitare un controllo sui prezzi, all'allocazione di prodotti, mercati o territori, di clienti o fornitori, a stabilire i prezzi di vendita di un prodotto o a condizionare la vendita di determinati prodotti o la stipulazione di un contratto di acquisto di prodotti di un'altra società. L'obiettivo del Gruppo di offrire servizi e prodotti che risultino concorrenziali per qualità, affidabilità e prezzo deve essere conseguito senza comprometterne l'integrità commerciale.
3. Si dovranno utilizzare esclusivamente mezzi appropriati e legittimi per la raccolta di informazioni di marketing e commerciali sulla concorrenza. Il Gruppo non esercita indebite pressioni e non cerca di ottenere informazioni riservate da dipendenti attuali o da ex-dipendenti delle aziende sue concorrenti.



Articolo 29 - Partecipazione a giochi e scommesse

1. I componenti degli organi sociali e i dipendenti della Società non possono partecipare, direttamente o indirettamente anche per il tramite di parenti e familiari, ai giochi gestiti dalle società del Gruppo. In particolare i dipendenti, componenti degli organi sociali e consulenti del Gruppo non dovranno partecipare, rivendicare o percepire alcun beneficio, direttamente o per interposta persona, in relazione ad attività di gioco-online e connesse a slot machine, apparecchi da gioco o macchine per videolotterie ("macchina") nel caso in cui la macchina sia stata fornita dal Gruppo o la macchina sia connessa a un sistema di controllo centrale o un sistema proveniente dal Gruppo, indipendentemente dall'ente che fornisce la macchina.
2. I dipendenti, componenti degli organi sociali e consulenti della Società sono tenuti a informare i propri familiari diretti e congiunti dell'esistenza di possibili restrizioni imposte dal presente Codice Etico.



Il Gruppo NOVOMATIC ITALIA, si impegna ad offrire un'esperienza di gioco in condizioni di tutela e sicurezza per il giocatore, accrescendone la responsabilità. Oltre alla diligente attività di tutela svolta da personale competente e adeguatamente formato, il Gruppo coopera con enti, esperti e presidi accreditati per garantire la conformità alle leggi.

Trattiamo questo argomento con responsabilità dando priorità alta alla tutela dei minori e dei giocatori. Il Gruppo Novomatic ha elaborato i "principi" del Gioco Responsabile, all'interno di un Codice, disponibile sia su tutti i siti del gruppo, che presso i nostri luoghi di gioco. I "principi" includono indicazioni necessarie a favorire pratiche di prevenzione fornendo informazioni, aumentando la consapevolezza sui rischi del gioco, attraverso sia lo staff ciclicamente formati, che in collaborazione con esperti e con centri ed istituti qualificati.

Articolo 30 - Tutela dei minori

1. La Società non consente di giocare ai minori di 18 anni. A tale fine la Società ha dato precise disposizioni a tutta la rete di vendita di non accettare richieste di gioco da parte di minori di 18 anni.

Articolo 31 – Responsabilità verso i giocatori

1. La Società ha particolare attenzione per i clienti che scelgono i luoghi e le modalità di gioco offerte dal Gruppo NOVOMATIC ITALIA, informando l'utente e i clienti secondo quanto previsto dalla legge e dall'Amministrazione dei Monopoli di Stato sulle probabilità di vincita, sui rischi del gioco e sui divieti previsti. Le attività di comunicazione sono focalizzate ad accrescere la consapevolezza dei giocatori ed aiutarli a comprendere le proprie abitudini di gioco, come si prefigge il progetto di Gioco Responsabile, ben al di là degli obblighi normativi italiani.
2. Offrire GIOCO SICURO è una delle nostre priorità, e per questo tutto il personale a contatto con il cliente e giocatore, che non, è formato per supportare chi non considera il gioco come uno svago.

Articolo 32 - Tutela della proprietà Industriale ed Intellettuale

1. Il Gruppo assicura, in attuazione del principio di osservanza delle leggi, il rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale e intellettuale.
2. I Destinatari promuovono il corretto uso, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma, di marchi, segni distintivi e di tutte le opere dell'ingegno di carattere creativo, compresi i programmi per elaboratore e le banche di dati, a tutela dei diritti patrimoniali e morali dell'autore. All'uopo, è fatto divieto di realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla contraffazione, alterazione, duplicazione, riproduzione o diffusione, in qualunque forma e senza diritto dell'opera altrui.

In particolare, i dipendenti ed i collaboratori, nell'esercizio delle proprie attività, dovranno astenersi:

- da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette dalla normativa in materia di violazione del diritto d'autore.

Articolo 33 - Uso corretto dei beni aziendali

1. Ogni Destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per il Gruppo.

In particolare ogni Destinatario deve:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi;
 - evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
 - ottenere le autorizzazioni necessarie nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale.
2. La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede di assicurare la disponibilità, sicurezza, integrità e massima efficienza di questa particolare categoria di beni.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informativi;

- evitare di caricare sui sistemi aziendali del software preso a prestito o non autorizzato e non fare mai copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.
3. L'utilizzo anche involontario di questi beni per qualunque fine al di fuori dell'attività aziendale, può provocare seri danni (economici, di immagine, di competitività ecc.) al Gruppo con l'aggravante che un uso improprio può comportare per la stessa potenziali sanzioni penali ed amministrative per eventuali illeciti e la necessità di intraprendere provvedimenti disciplinari nei confronti dei Destinatari.

Articolo 34 – Tutela Ambientale

1. L'ambiente è un bene primario che il Gruppo si impegna a salvaguardare, a tal fine la Società programma la propria attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.
2. Il Gruppo si impegna, dunque, a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e l'ambiente non solo nel rispetto della vigente normativa, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.



INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA "PRIVACY"

Articolo 35 - Principi generali

1. Il Gruppo si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni riservate di qualsivoglia natura o oggetto di cui entri in possesso (ad esempio quelle relative ai propri dipendenti e ai terzi generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari) e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni o l'indebita diffusione delle medesime.

La circolazione in terna delle informazioni è, in ogni caso, limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse alla loro conoscenza o alla loro utilizzazione, i quali sono comunque tenuti ad astenersi dal diffondere tali informazioni al di fuori dei casi previsti ed in luoghi non appropriati.

2. Il Gruppo cura l'applicazione ed il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni. In particolare, rientra tra gli impegni del Gruppo:

- a. assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
- b. classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza ed adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;
- c. stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con eventuali soggetti esterni all'organizzazione aziendale che siano coinvolti nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate.

3. Ciascun Destinatario è obbligato ad assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ogni notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale del Gruppo. In particolare, ogni Destinatario dovrà:

- a. acquisire e trattare solo le informazioni ed i dati necessari ed opportuni per le finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
- b. acquisire e trattare le informazioni ed i dati stessi esclusivamente entro i limiti delle specifiche procedure adottate dal Gruppo;
- c. conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- d. comunicare i dati e le informazioni nell'ambito di procedure prefissate o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e, comunque, dopo essersi assicurato della divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- e. assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti i terzi collegati al Gruppo da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

Articolo 36 - Tutela della privacy

1. Il Gruppo si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 196 del 2003, e dei chiarimenti regolamentari (nel seguito, "Legge sulla Privacy"), i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività e delle relazioni d'affari al fine di evitare ogni trattamento illecito ed



improprio di tali informazioni. In particolare, il Gruppo adotta appositi standard allo scopo di:

- a. specificare le informazioni richieste agli interessati cui si riferiscono i dati e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
 - b. vietare il trattamento, e/o la comunicazione e/o la diffusione di dati personali senza il previo consenso dell'interessato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge;
 - c. adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione, i trattamenti non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi dal Gruppo;
 - d. stabilire regole per garantire a ciascun interessato l'esercizio dei diritti di legge.
2. È in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori.



MODALITÀ DI ATTUAZIONE (ADOZIONE, MODIFICA ED EFFICACIA)

Il presente Codice Etico è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di NOVOMATIC ITALIA SpA in data **30 Marzo 2016**.

Ogni aggiornamento, modifica o revisione al presente Codice Etico deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di NOVOMATIC ITALIA SpA.

Articolo 37 - Organismo di Vigilanza

1. La figura preposta all'attuazione del presente Codice è l'Organismo di Vigilanza delle singole Società del Gruppo, istituito e regolamentato nell'ambito del "Modello di organizzazione, gestione e controllo", adottato dal Consiglio di Amministrazione delle singole Società del Gruppo. L'Organismo di Vigilanza, oltre alle funzioni allo stesso attribuite nel suddetto Modello, svolge i seguenti compiti:

- a. verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico;
- b. promuovere la diffusione sempre maggiore di principi di comportamento etici nell'ambito del Gruppo attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi [etici];
- c. promuovere iniziative finalizzate ad una sempre maggiore conoscenza e comprensione del Codice (in particolare: garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; analizzare le proposte di revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali con significativo impatto sull'etica aziendale), predisponendo all'uso specifici programmi di formazione/informazione;
- d. ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del presente Codice, impegnandosi ad assicurare la necessaria riservatezza;
- e. assumere tutte le decisioni opportune in materia di violazioni delle disposizioni contenute nel Codice;
- f. esprimere pareri in merito alla revisione delle procedure operative, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- g. segnalare al Consiglio di amministrazione, e al Collegio Sindacale della Società l'opportunità di procedere ad una revisione delle regole contenute nel Codice;
- h. partecipare alla predisposizione di tutte le procedure operative intese a ridurre il rischio di violazione del presente Codice, promuovendo nella misura più opportuna il costante aggiornamento delle stesse;
- i. verificare l'applicazione ed il rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice anche nell'ambito delle società del Gruppo, attraverso un sistema di report da parte degli organi dirigenti di tali società, eventualmente segnalando ai competenti organi l'opportunità di procedere ad una revisione delle regole contenute nel Codice Etico.

Articolo 38 - Attività di comunicazione e formazione

1. Il Codice Etico ed i relativi allegati sono portati a conoscenza dei destinatari del presente Codice mediante apposite attività di comunicazione.
2. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i destinatari, la funzione "Internal



Audit” predisporrà e realizzerà, sulla base delle indicazioni dell’Organismo di Vigilanza, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari stessi.

Articolo 39 - Violazioni del Codice Etico

1. L’osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del codice civile.
2. La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto. In particolare, con riguardo ai dipendenti, specifico richiamo al presente Codice è formulato nel codice disciplinare della Società quale fonte di disposizioni per l’esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore ai sensi del citato art. 2104 c.c.
3. La Società si impegna ad irrogare le sanzioni disciplinari, con coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalità rispetto alla violazione, nel rispetto comunque dei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore, nonché dai Regolamenti sociali interni.
4. Nei rapporti contrattuali tra la Società e tutti gli altri soggetti, il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice dovrà costituire parte integrante delle obbligazioni assunte nei confronti del Gruppo. A tal fine, verrà espressamente menzionata in ciascun contratto l’esistenza del Codice e una copia dello stesso verrà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con il Gruppo.
5. La violazione delle norme del presente Codice potrà pertanto costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell’incarico e all’eventuale risarcimento dei danni.

Per eventuali informazioni su questioni attinenti il Modello Organizzativo o esigenze di discussione di specifiche problematiche, non esitate a scrivere a:

Email: odv@novomatic.it

Per approfondimenti potete contattare anche i referenti di Gruppo di Novomatic AG:

csr@novomatic.com per tematiche di Corporate Social Responsibility

dataprivacy@novomatic.com per tematiche sulla Data Privacy

antimoneylaundering@novomatic.com per tematiche di Antiriciclaggio

communications@novomatic.com per policy sui rapporti con i media e disclosure delle informazioni

ipenforcement@novomatic.com per eventuali segnalazioni di atti di pirateria del logo Novomatic

compliance@novomatic.com

