



CODICE ETICO

- **I NOSTRI PRINCIPI**
- **LE NOSTRE RESPONSABILITA' VERSO GLI STAKEHOLDERS**
- **COME SI APPLICA IL CODICE**



Havas è un gruppo leader a livello mondiale nel settore della comunicazione. Havas, per il tipo di attività svolta, ha una precisa responsabilità dovuta alla particolare influenza che può esercitare sulla società e sulla sua evoluzione nel tempo.

Nel 2009, Havas ha introdotto una politica di CSR (Responsabilità Sociale d'Impresa), coordinata a livello di gruppo. Si è impegnata a portare dei miglioramenti e ha fissato degli obiettivi misurati annualmente.

Il concetto di etica è alla base del suo approccio verso la CSR, nonché di tutte le attività del gruppo.

Havas si avvale di un codice etico sin dal 2003, che è stato rivisto nel 2010, per allinearsi alle nuove aspettative di tutte le parti interessate e per fondare la sua CSR su questi principi etici.

Havas ha sottoscritto il Global Compact nel 2003 e continua ad affermare il proprio impegno verso i 10 principi fondamentali, definiti dalle Nazioni Unite Relativi ai diritti umani, la legislazione del lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione.

Tutti i dipendenti devono ispirarsi ai valori e principi stabiliti da questo Codice Etico, nelle loro attività quotidiane, indipendentemente dal loro ruolo, livello di responsabilità o area geografica.

INDICE

I NOSTRI PRINCIPI

LE NOSTRE RESPONSABILITA' VERSO GLI STAKEHOLDERS

1. Istituzioni e autorità garante delle comunicazioni
2. Dipendenti
3. Clienti
4. Fornitori
5. Concorrenti
6. Azionisti e mercati finanziari
7. Una società di cittadini e Consumatori
8. L'ambiente

COME SI APPLICA IL CODICE

1. A chi si rivolge questo codice?
2. Come viene divulgato?
3. Le precise responsabilità della direzione
4. Conseguenze della mancata conformità al codice
5. Come riferire una violazione del codice

I NOSTRI PRINCIPI

Il Codice Etico si basa sui seguenti principi, a cui tutti i dipendenti devono sempre attenersi:

Rispetto delle leggi e delle normative

Tutti i dipendenti del gruppo sono tenuti al rispetto delle leggi e normative vigenti, indipendentemente dalla loro area di lavoro (commerciale, sociale, finanziaria), dalle norme specifiche del mercato azionario e quelle del settore delle comunicazioni, qualsiasi sia l'ambito applicativo di tali leggi e normative (internazionale, nazionale o locale) o l'area geografica in cui i dipendenti lavorano.

Onestà e integrità nello svolgimento delle attività

Le attività commerciali, il comportamento e le relazioni dei dipendenti devono ispirarsi agli standard legali ed etici. Tutte le forme di corruzione, sia attive che passive, sono severamente vietate.

Sono altresì severamente vietati i pagamenti illegali, sia diretti che indiretti e i regali di valore superiore alla prassi solitamente accettata. E' inoltre fatto divieto a un dipendente di accettare omaggi di valore di qualsiasi tipo nello svolgimento delle proprie mansioni all'interno del gruppo.

Conformità alle regole etiche in vigore nel settore delle comunicazioni

Al di là delle leggi e delle normative vigenti nel settore delle comunicazioni, i dipendenti devono essere sempre aggiornati e osservare gli emendamenti delle norme e prassi etiche, emanati dalle autorità locali, nazionali e internazionali.

Rispetto degli altri

Le relazioni con i colleghi e con i rappresentanti degli stakeholders devono sempre essere improntate al rispetto della dignità e dei diritti degli altri.

Difesa degli interessi del gruppo in tutte le circostanze, quando si usano beni, risorse o informazioni di proprietà e in caso di conflitto d'interesse.

I dipendenti sono responsabili della conservazione dei beni o risorse del gruppo a loro affidati e li useranno esclusivamente per l'esecuzione delle proprie mansioni. Le informazioni confidenziali, relative alle attività del gruppo, non devono essere usate o divulgate senza l'autorizzazione della direzione.

I dipendenti devono evitare tutte le situazioni e attività che possono avere conflitti d'interesse con il gruppo. Il "conflitto d'interesse" si verifica quando gli interessi privati di un individuo interferiscono, possono potenzialmente interferire o sembrano interferire in un modo o nell'altro con gli interessi di Havas. Può verificarsi un conflitto d'interesse quando le attività o relazioni di un dipendente o rappresentate della società, mettono a rischio la propria capacità di prendere decisioni imparziali nell'interesse del gruppo.

Trasparenza e correttezza delle informazioni fornite

In qualità di consulenti di comunicazione, Havas e i suoi dipendenti devono tenere una condotta esemplare in termini di correttezza e pertinenza delle informazioni fornite agli stakeholders.

Tutela dell'ambiente

Le nostre attività e gli acquisti interni devono ispirarsi a principi di tutela e salvaguardia ambientale con lo scopo di ridurre il nostro impatto sull'ambiente.

I nostri riferimenti internazionali in ambito etico sono i seguenti:

- *La Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo.*
- *Le diverse convenzioni delle Organizzazioni Internazionali del Lavoro, in particolare le convenzioni 29, 105, 138, 182 (lavoro minorile e forzato), 155 (salute e sicurezza dei lavoratori), 111 (discriminazione), 100 (retribuzioni), 87 e 98 (libertà e diritti sindacali, diritto di organizzazione e negoziazione collettiva).*
- *I principi guida dell'OECD (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) per le imprese multinazionali.*
- *La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia.*
- *Il codice ICC (Camera di Commercio Internazionale).*

LE NOSTRE RESPONSABILITÀ VERSO GLI STAKEHOLDERS

Oltre a questi principi, il gruppo è consapevole delle proprie responsabilità per quanto segue:

1. Istituzioni e autorità garante delle comunicazioni

Tutti i dipendenti sono tenuti a osservare le leggi, regolamenti e altre norme in vigore nelle città, regioni e paesi in cui operano. La conformità al testo e allo spirito della legge è un prerequisito della nostra politica etica.

Havas e i suoi dipendenti devono inoltre tenere una condotta ineccepibile con le autorità e devono attenersi alle norme vigenti per quanto riguarda le lobby o i tentativi di influenzare i rappresentanti del governo.

Oltre a leggi e regolamenti, i dipendenti del gruppo devono attenersi a tutte le norme etiche locali o internazionali in vigore nel settore della comunicazione.

I riferimenti in quest'area sono:

- *Dichiarazione dei principi IAA (International Advertising Association)*
- *Prassi consolidate della pubblicità, comunicazione e marketing (Camera di Commercio Internazionale).*
- *Codice Etico (Associazione Europea delle Agenzie di Comunicazione)*
- *Tutte le norme e i codici etici emanati dalle autorità normative locali (es. ARPP in Francia, ISA nel Regno Unito), che si tratti di autorità settoriali, tematiche o relative a media specifici del settore della comunicazione.*

A tale scopo, in tutte le agenzie del gruppo, i manager hanno il dovere di informare tutti i loro dipendenti del contenuto e degli emendamenti a leggi e norme etiche generalmente in vigore e, più particolarmente, nel nostro settore di attività.

2. Dipendenti

Come gruppo di agenzie di comunicazione, Havas considera i suoi dipendenti (e in senso più ampio, tutte le persone che lavorano per suo conto) il suo bene più prezioso.

Tutti i dipendenti devono ricevere le informazioni necessarie per individuare con chiarezza e comprendere l'insieme dei compiti a loro assegnati e le loro responsabilità.

Oltre al rispetto dei principi sui diritti umani e la rigorosa applicazione delle leggi sociali in vigore, il gruppo ha il dovere di fornire ai propri dipendenti condizioni di lavoro decorose e motivanti. Analogamente, i dipendenti devono garantire che il loro comportamento non vada a discapito della qualità dell'ambiente di lavoro per i colleghi.

Il gruppo si oppone attivamente a tutte le forme di vessazione e intimidazione.

Più generalmente, il gruppo è consapevole delle sue responsabilità riguardo alla qualità della vita dei suoi dipendenti e si impegna a fornire ad essi e alle loro famiglie un "welfare aziendale" di buon livello, indipendentemente dal servizio pubblico esistente.

Il gruppo promuove il dialogo sociale e l'esercizio dei diritti sindacali.

Il gruppo promuove l'occupazione e lo sviluppo della carriera individuale, attraverso percorsi di formazione e di crescita professionale, aperti a tutti.

Il gruppo attribuisce particolare importanza ai principi delle pari opportunità ed equità in termini retributivi. Si oppone attivamente a tutte le forme di discriminazione e si impegna risolutamente nella promozione della diversità.

3. Clienti

Il gruppo offre ai suoi clienti professionalità, competenza e imparzialità nel suo ruolo di consulente di comunicazione.

Le relazioni con i clienti devono basarsi su integrità, lealtà e fiducia reciproca. La corruzione, le commissioni occulte e altre forme di pagamento illegale, eseguite sia direttamente che indirettamente, nei confronti di qualsiasi rappresentante di un cliente attuale o potenziale, con l'intento di essere ricompensati con un contratto, sono rigorosamente vietati.

Havas e i suoi dipendenti devono essere irreprensibili riguardo alla riservatezza delle informazioni a loro affidate da clienti attuali e potenziali.

Il gruppo deve informare i suoi clienti dell'esistenza di qualsiasi rischio legale o di immagine, legato alle comunicazioni gestite per loro conto.

Per questa ragione tutti i dipendenti Havas devono essere regolarmente informati delle normative legali ed etiche in vigore, relative al contenuto della comunicazione gestita per conto dei clienti.

Più generalmente, il gruppo si impegna a fornire tutte le competenze necessarie per aiutare i clienti nella definizione dei mezzi di comunicazione più etici e responsabili.

4. Fornitori

Il gruppo Havas collabora con numerosi fornitori specializzati nella produzione di campagne di comunicazione.

La scelta di un fornitore di beni o di servizi si deve basare su criteri che comprendano qualità e costi, ma anche sul rispetto dell'ambiente, delle tematiche sociali e dei diritti umani. Queste scelte vengono operate, quando necessario, dopo una selezione equa e trasparente fra le diverse offerte.

In tutte le trattative con i fornitori, i dipendenti del gruppo devono attenersi alle leggi e alle normative, in particolare per quanto riguarda la corruzione.

I dipendenti e i membri delle loro famiglie, dovranno evitare di accettare regali di valore dai fornitori (sia sotto forma di denaro, sconto commerciale, inviti o trattamento privilegiato, che a titolo di favore personale).

Possono essere accettati omaggi, solo se di poco valore e solo dopo aver ottenuto l'autorizzazione dal proprio responsabile.

I dipendenti devono essere perfettamente informati del fatto che qualsiasi regalo o vantaggio proposto a titolo di favore personale da parte di un fornitore, può costituire una causa di conflitto d'interesse.

Il gruppo richiede che i fornitori condividano i propri principi etici, con particolare riguardo all'ambiente, le tematiche sociali, i diritti umani, la lotta contro il lavoro minorile e forzato.

Quando il gruppo realizza campagne pubblicitarie con la presenza di minori deve garantire il loro benessere e un compenso adeguato (superiore ai requisiti e alle disposizioni delle convenzioni internazionali e delle normative locali).

5. Concorrenti

Il gruppo attribuisce grande importanza alla concorrenza leale. Tutti i dipendenti devono agire in modo commercialmente equo e devono attenersi rigorosamente alle leggi della concorrenza, alle leggi anti-trust e anti-monopolio di tutti i paesi, gli stati e le sedi in cui il gruppo opera.

Il gruppo considera importante supportare il progresso del settore e collaborare con la concorrenza e le associazioni di categoria.

6. Azionisti e mercati finanziari

Il dovere del gruppo verso i suoi azionisti è di ottimizzare il valore economico creato, sia in termini di crescita del capitale, che in termini di redditività degli investimenti e di usare le proprie risorse in modo irreprensibile.

Havas applica i principi della governance societaria responsabile e la trasparenza della gestione, a tutti i livelli.

Ha anche il dovere di fornire ai suoi azionisti e ai mercati finanziari informazioni precise e puntuali, che riflettano in modo veritiero la sua situazione.

Ai sensi della legge sui mercati finanziari, i dipendenti e i responsabili della società hanno il divieto di effettuare compra-vendita di azioni di Havas o di società clienti, quando in possesso di informazioni sensibili o importanti, relative alle società. Analogamente, questo tipo di informazioni non può essere divulgato a un membro della famiglia, a un amico o a qualsiasi altra persona. La violazione di queste norme può essere ritenuta una operazione di "insider trading" e il gruppo potrebbe esserne ritenuto responsabile. Nei confronti dei colpevoli potrebbero essere intentate cause legali.

7. Una società di cittadini e consumatori

Il gruppo è consapevole della sua influenza e della sua responsabilità nei confronti della società civile, che è il destinatario, diretto o indiretto, della sua attività di comunicazioni.

Il gruppo ha il dovere di comunicare in modo onesto, etico e responsabile. Oltre alle norme e ai codici etici in vigore, Havas ha definito i principi di comunicazione responsabile e ha affidato ai suoi dipendenti il compito di indirizzare i clienti in questa direzione.

Una comunicazione responsabile:

- Prima di essere effettuata prende in considerazione tutte le possibili criticità degli stakeholders e presta particolare attenzione ai destinatari delle sue comunicazioni;
- Si basa su principi etici, riguardo ai mezzi e ai metodi usati e alle informazioni trasmesse;
- È strutturata per ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente, sulle problematiche sociali e sulla società stessa. Si deve osservare una particolare attenzione a quest'ultimo punto, specialmente ai valori comunicati e alle possibili implicazioni;
- Può svolgere un ruolo attivo nell'ideazione di un nuovo modello di comunicazione, che possa favorire maggiormente uno sviluppo sostenibile.

8. L'ambiente

Nell'ambito della sua politica di CSR, Havas si impegna a ridurre il suo impatto sull'ambiente:

- L'impatto diretto delle sue sedi, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas effetto-serra e il volume dei rifiuti;
- Il suo impatto indiretto sull'ambiente, come risultato delle sue campagne di comunicazione, che sono ideate su principi ecologici.

(per ulteriori informazioni, consultare la sezione "Comunicazioni Responsabili" nella sezione del sito web Havas.com dedicata alla politica di CSR).

APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

1. A chi si rivolge questo codice?

Il Codice Etico è valido per tutte le controllate del gruppo Havas, nelle quali almeno il 50% del capitale è detenuto da società controllate direttamente o indirettamente da Havas.

Si applica a tutti i dipendenti, ma anche ai freelance, ai dipendenti a tempo determinato e ai fornitori che agiscono per conto di una delle società del gruppo.

2. Come viene divulgato il Codice?

Il Codice Etico è stato notificato a tutte le agenzie del gruppo. Tutti i neoassunti Havas ricevono una copia del Codice Etico al momento del loro inserimento nel gruppo.

E' anche disponibile nella rete intranet del gruppo e nella Guida alle Procedure del gruppo.

3. Le particolari responsabilità della direzione

La direzione ha il dovere di informare i dipendenti sulle norme etiche contenute in questo codice, per assicurare la sua corretta applicazione e l'adesione al codice. Deve inoltre in prima persona tenere un comportamento esemplare e irreprensibile.

I manager devono notificare immediatamente qualsiasi grave violazione del codice alla holding Havas SA.

4. Conseguenze del mancato rispetto del Codice

Una violazione del codice può dar luogo a sanzioni, fra cui il licenziamento del dipendente o anche procedure legali nel caso di una violazione che arrechi gravi danni ad Havas (di natura legale, finanziaria o di immagine).

5. Come riferire una violazione del Codice

I dipendenti che sono testimoni o che ritengono, in buona fede, di essere a conoscenza di un caso di grave violazione del codice, possono riferire tale mancata conformità ai loro responsabili o, nel caso ritengano che questa soluzione non sia possibile o soddisfacente nel prosieguo, possono scrivere a:

HAVAS

Secrétariat Général du Group HAVAS

All'attenzione di Michel DOBKINE

92281 Suresnes Cedex

In alternativa, è possibile inviare un'email al seguente indirizzo:


compliance@havas.com

I dettagli su come riferire un caso di mancata conformità sono illustrati nella Procedura di Segnalazione Etica, contenuta nella Guida alle Procedure del gruppo Havas.



29/30 quai de Dion Bouton
92817 Puteaux Cedex, France
Phone +33 (0)1 58 47 80 00
Fax +33 (0)1 58 47 90 38

www.havas.com

	Integrazione al Codice Etico Havas Life Italy s.r.l.	Havas Life Italy Srl
---	---	-------------------------------------

1. Campo di applicazione

Il Codice Etico stabilisce delle chiare regole di comportamento per l'attività professionale offrendo ai Destinatari un quadro di riferimento comportamentale ed etico in grado di orientare la condotta e rispondere a scelte impegnative nello svolgimento dell'attività professionale.

Ai fini dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 il Codice Etico di Havas Life è adottato contestualmente all'adozione del Modello con delibera del consiglio di amministrazione e si applica ai Destinatari del Modello ossia a:

- amministratori, sindaci e in generale membri degli organi sociali, generali se nominati, procuratori e institori, collaboratori con funzioni direttive e chiunque svolga anche di fatto funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- Dipendenti, ivi inclusi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;

e, nei limiti delle attività svolte per Havas Life:

- consulenti, partner commerciali (fornitori, clienti, partner di affari) e in generale tutti coloro che, a qualunque titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente prestano attività professionale a favore di Havas Life ovvero operano su mandato della stessa o comunque nel suo interesse; rientrano in tale categoria anche gli appaltatori d'opera o di servizi che svolgono attività in virtù di un contratto di appalto.

Il rispetto del Codice Etico è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che impegnino consulenti e partner commerciali, inclusi i fornitori o, se del caso, clienti con cui Havas Life ha intensi rapporti, al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché, ove possibile e necessario, di Protocolli o procedure specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - l'applicazione di tutele contrattuali inclusa la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Codice Etico ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi possono essere posti all'Organismo di Vigilanza, interpellato dal responsabile della Funzione.

2. Valore del Codice Etico

L'osservanza delle norme e di quanto previsto dal Codice Etico costituisce obbligazione contrattuale per i Destinatari.

In particolare, il Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali, derivanti per i dipendenti dai rapporti di lavoro subordinato ai sensi degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e per i lavoratori non subordinati dai rispettivi regolamenti contrattuali.

La violazione delle norme del Codice Etico, ledendo il rapporto di fiducia instaurato con Havas Life quale datore di lavoro, può portare la stessa ad intraprendere azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dal sistema disciplinare adottato dalla Società con il Modello.

Per i collaboratori esterni, anche temporaneamente o occasionalmente legati alla Società, a far data dall'adozione del presente Codice Etico, verrà inclusa nel contratto, o nell'atto di conferimento d'incarico, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico e la clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti ritenuti rilevanti.

Alla violazione del Codice Etico si applica il Sistema Disciplinare di cui al punto 5 della Parte Generale del Modello.

3. Aggiornamento

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza nominato con l'adozione del Modello.

4. Organismo di vigilanza

Al fine dell'attuazione del Codice Etico di cui è parte integrante, l'Organismo di Vigilanza è incaricato delle seguenti funzioni:

- vigilare sulla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico, informando dei risultati delle verifiche i competenti organi sociali per l'adozione delle opportune misure;
- verificare l'idoneità del Modello e del Codice Etico a prevenire la commissione di reati e suggerire gli eventuali adeguamenti da apportare;
- promuovere il rispetto e l'attuazione del Modello e del Codice Etico;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei Dipendenti relativamente al Modello e del Codice Etico.

Tutti i Destinatari sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza ai propri superiori o ai propri referenti aziendali e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza ogni notizia appresa nell'ambito delle funzioni attribuite o delle attività svolte nell'interesse della Società circa violazioni del Modello e del Codice Etico che possano, a qualsiasi titolo, coinvolgere la Società e provocarne danno anche all'immagine.

Le segnalazioni potranno pervenire per iscritto a mezzo posta all'indirizzo Havas Life Italy s.r.l.– c.a. Organismo di Vigilanza – Via San Vito 7, Milano (MI), Italia, ovvero a mezzo email all'indirizzo ODV.havaslife@havas.com.

I responsabili di funzione in particolare devono conoscere i rischi possibili nelle loro attività e cooperare con l'Organismo di Vigilanza per l'istituzione o l'aggiornamento di regole e procedure idonee a prevenirne la commissione.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza in modo scritto e non anonimo saranno trattate con la massima riservatezza.

Ad ogni segnalazione, l'Organismo di Vigilanza farà sollecitamente seguire opportune verifiche e – ove applicabile – proporrà proporzionate misure sanzionatorie, essendo il rispetto del Modello e del Codice Etico parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro in azienda.

5. Attuazione e pubblicità del Codice Etico

Havas Life si impegna a portare a conoscenza di tutti i soggetti che operano per esso il presente Codice Etico, mediante opportune attività di comunicazione.

Si impegna inoltre ad attivare un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice Etico per le risorse umane coinvolte.

A tale scopo oltre a diffondere il Codice Etico, Havas Life provvede a divulgarne i correlati protocolli interni, informando inoltre sulle sanzioni previste in caso di violazioni e sulle modalità di attribuzione delle relative sanzioni.

Politica per la sicurezza

Havas Life attribuisce grande valore alla tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori e si impegna al più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia e al miglioramento continuo delle condizioni ambientali delle attività lavorative.

A questo scopo Havas Life si impegna ad assicurare condizioni di lavoro sicure e salutarie, finalizzate al perseguimento e alla tutela dell'integrità psico-fisica delle persone che operano presso la propria sede.

Tutte le attività della Società si svolgono nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché delle specifiche normative di prevenzione applicabili.

Per raggiungere tali obiettivi tutti i Destinatari, ognuno per la parte di competenza, si impegnano a:

- provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di eliminare i rischi sin dal momento in cui si valuta l'investimento in nuove attrezzature o si effettuano modifiche all'ambiente lavorativo;
- promuovere e perseguire il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relativi alle tematiche della sicurezza e salute sul lavoro;
- sviluppare la consapevolezza, le competenze e le giuste attitudini del personale a tutti i livelli, con l'aiuto di formazione e addestramento appropriati, procedure, istruzioni e documentazione informativa;
- prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa, implementando l'analisi delle cause e dei possibili rimedi anche nel caso di incidenti di scarsa rilevanza;
- eseguire periodici audit e ispezioni sulla sicurezza, controllando continuamente le attività operative, la documentazione formativa e informativa, la valutazione dei rischi e i piani di azione per la prevenzione e il miglioramento.

Gestione amministrativa e finanziaria

La veridicità, l'accuratezza, la completezza e la chiarezza dei propri dati contabili e finanziari costituiscono principi essenziali per Havas Life, ai fini di una trasparente, corretta ed esauriente informazione dei soci e dei terzi sull'attività aziendale.

Le rilevazioni contabili e i documenti che da esse derivano devono essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili, e riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento, nel rispetto delle norme di legge e dei principi contabili nazionali e internazionali applicabili.

Tutte le rilevazioni contabili devono inoltre essere corredate dalla relativa documentazione di supporto, necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

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

Ciascuna operazione deve riflettere quanto evidenziato nella documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e procedure aziendali.

I Destinatari sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione, operazioni e transazioni, siano rappresentati in modo completo e corretto nella contabilità.

I Destinatari dovranno evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee a favorire, anche potenzialmente, il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite criminali e agire nel pieno rispetto delle procedure interne di controllo.

A tal scopo sono tenuti a verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle persone e sugli enti con cui vengono in contatto, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività, prima di instaurare con questi rapporti commerciali.

Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse della Società in mancanza di adeguata documentazione di supporto.

Rapporti con Enti pubblici e Autorità di Vigilanza

Havas Life manifesta il proprio impegno a rappresentare in modo rigoroso e coerente i propri interessi nei confronti delle istituzioni politiche, delle organizzazioni sindacali, della Pubblica Amministrazione e delle Autorità di Vigilanza.

I rapporti tra la Società e i rappresentanti delle suddette entità sono condotti nel più rigoroso rispetto della legge, sono improntati a principi di integrità, trasparenza e correttezza e sono limitati alle Funzioni preposte e regolarmente autorizzate per l'espletamento dei propri compiti.

I Destinatari coinvolti in tali rapporti devono astenersi da qualsiasi comportamento volto ad ottenere trattamenti più favorevoli, dietro offerta di benefici, denaro, doni o altri favori; sono espressamente vietate azioni elusive del presente divieto tramite il ricorso a forme diverse di aiuto o contribuzione, quali - in via esemplificativa e non esaustiva - sponsorizzazioni, consulenze, assegnazioni di incarico, che abbiano le stesse finalità sopra indicate.

Sono altresì vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza e collabora attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie.

Protezione dei dati

Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti ed informazioni attinenti negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti.

Le banche dati possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno ed infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società.

Il patrimonio di informazioni della Società è accessibile solo alle persone autorizzate ed è protetto da una impropria e indebita divulgazione. L'utilizzo dei sistemi informativi e delle relative applicazioni deve avvenire nel rispetto dei sistemi di sicurezza interni.

Ciascun Destinatario è tenuto a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni di cui venga in possesso nel corso dell'attività lavorativa, utilizzarle esclusivamente per l'esercizio della propria attività e gestirle in modo da garantirne l'integrità e la sicurezza.

La Società si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai propri Destinatari e ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio degli stessi in conformità al Regolamento Ue 2016/679.