



CODICE ETICO COMPORTAMENTO AZIENDALE

Compliance di Gruppo





Costruire un rapporto di fiducia con i nostri interlocutori è fondamentale per la nostra strategia. Vogliamo diventare il partner prescelto nei mercati dei pagamenti. A tale proposito, siamo convinti che la nostra capacità di ispirare fiducia si basa non solo sulle nostre competenze tecniche, ma anche su pratiche impeccabili a livello di etica e comportamento aziendale.

Ingenico pone l'onestà e il rispetto degli standard più elevati di integrità al centro del nostro comportamento quotidiano. In particolare, ci impegniamo nella tutela dei Diritti umani riconosciuti a livello internazionale e nella lotta alle frodi e alla corruzione.

La coerenza alimenta la fiducia. Per questo è fondamentale che tutti i nostri interlocutori (dipendenti, azionisti, clienti, fornitori...) siano coinvolti nel nostro programma di etica e di compliance.

Con questo obiettivo, il Codice etico e di comportamento aziendale definisce i nostri impegni così come le nostre aspettative nei confronti dei nostri interlocutori. Questo documento serve come guida per i nostri team in tutto il mondo.

Attraverso l'adesione ai principi stabiliti in questo Codice, aiutiamo a promuovere l'etica e la compliance all'interno del nostro ecosistema. L'intero gruppo Ingenico sarà impegnato in campo etico con il sostegno di tutti.



Nicolas Huss
CEO, Ingenico Group

INDICE

1. Principi Generali & Ambito del Codice etico e di comportamento aziendale.....	4
1.1 Ambito e obiettivi del Codice etico e di comportamento aziendale	4
1.2 Etica aziendale e integrità	4
1.2.1 PRATICHE AZIENDALI RESPONSABILI ED ETICHE.....	4
1.2.2 DIVIETO ASSOLUTO DI CORRUZIONE PUBBLICA E PRIVATA	4
1.2.3 RICICLAGGIO DI DENARO	4
1.2.4 PROTEZIONE DEGLI ASSET DI INGENICO.....	4
1.2.5 EVASIONE FISCALE.....	5
1.2.6 CONCORRENZA LEALE	5
1.2.7 AMBIENTE	5
1.3 Meccanismo di Segnalazione del Gruppo.....	5
1.3.1 DIRITTO DI EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	5
1.3.2 PORTATA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
2. Diritti specifici e doveri dei Dipendenti	6
2.1 Diritti fondamentali dei Dipendenti.....	6
2.1.1 PARI OPPORTUNITÀ BASATE SU MERITO E COMPETENZE	6
2.1.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI MOLESTIE SESSUALI E MORALI	6
2.1.3 RETRIBUZIONE E ORARIO DI LAVORO.....	6
2.1.4 SALUTE E SICUREZZA	6
2.1.5 LIBERTÀ DI ESPRESSIONE E DIRITTI DI RAPPRESENTANZA.....	6
2.1.6 DIVIETO DI LAVORO MINORILE	6
2.1.7 DIVIETO DI LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO O DI QUALSIASI FORMA DI SCHIAVITÙ MODERNA O DI TRAFFICO DI ESSERI UMANI	6
2.2 Doveri dei Dipendenti	7
2.2.1 CONFLITTO DI INTERESSI.....	7
2.2.2 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE, PERSONALI E PRIVILEGIATE.....	7
2.2.3 REGALI.....	7
2.2.4 FORMAZIONE OBBLIGATORIA	7

1. Principi Generali & Ambito del Codice etico e di comportamento aziendale

1.1 Ambito e obiettivi del Codice etico e di comportamento aziendale

Ai sensi delle leggi e regolamenti applicabili a Ingenico¹, questo Codice definisce una serie di principi comuni di integrità aziendale per tutti i Dipendenti².

Ingenico richiede anche da parte di Terzi³ che hanno relazioni commerciali con Ingenico l'applicazione di standard etici per lo meno equivalenti a quelli stabiliti nel presente Codice.

In particolare, il Codice:

- mira ad assicurare che l'attività del Gruppo sia svolta in maniera legittima e con integrità;
- costituisce la garanzia dei diritti minimi per tutti i Dipendenti; e
- promuove una cultura societaria comune a vantaggio di azionisti, Dipendenti e Terzi.

Il presente Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ingenico Group S.A., è allegato al Regolamento interno (Règlement Intérieur) di Ingenico Group S.A. e comprende in forma di appendice la Procedura di Segnalazione del Gruppo, La Procedura in materia di Regali e Ospitalità del Gruppo e la Procedura Anticorruzione del Gruppo.

L'applicazione di questo Codice nello svolgimento dell'attività quotidiana costituisce una priorità per Ingenico.

Le violazioni potenziali o effettive del Codice devono essere segnalate in base alla Procedura di Segnalazione del Gruppo e la Sezione 1.3.

Qualsiasi violazione del Codice da parte di un Dipendente può comportare delle sanzioni disciplinari compresa la cessazione del rapporto di lavoro.

Ingenico può decidere di non avviare un rapporto o di risolvere un rapporto esistente con Terzi che non osservano questo Codice.

1.2 Etica aziendale e integrità

Ingenico chiede ai propri Dipendenti e ai Terzi con cui interagisce di sostenere i suoi sforzi per agire in maniera etica e con integrità

1.2.1 PRATICHE AZIENDALI RESPONSABILI ED ETICHE

Ingenico si impegna a seguire i più alti standard in materia di sanità, ambiente e condizioni di lavoro e giustizia sociale nei suoi rapporti con tutti i suoi interlocutori e soprattutto lungo tutta la catena di fornitura

1.2.2 DIVIETO ASSOLUTO DI CORRUZIONE PUBBLICA E PRIVATA

Ingenico non tollera qualsiasi forma di concussione o corruzione, quali la sollecitazione, offerta o accettazione, sia direttamente che indirettamente, di qualsiasi oggetto di valore a o da qualsiasi persona, al fine di influenzare in maniera impropria le azioni o decisioni di tali persone nell'ambito delle loro funzioni, compreso al fine di ottenere un vantaggio illegale o improprio.

Ingenico mantiene un programma dedicato per prevenire e individuare la corruzione pubblica e privata in tutte le sue forme.

L'impegno di Ingenico per respingere la corruzione è illustrato in maniera specifica nella Procedura Anticorruzione del Gruppo e nella Procedura in materia di Regali e Ospitalità del Gruppo, che sono allegate al presente Codice.

1.2.3 RICICLAGGIO DI DENARO

Data la sua posizione nella catena del valore dei pagamenti, Ingenico è responsabile per la lotta al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo. In quest'ottica, i dipendenti sono tenuti a osservare le politiche e le procedure interne che comprendono le norme di adeguata verifica e i processi per segnalare transazioni insolite o sospette.

1.2.4 PROTEZIONE DEGLI ASSET DI INGENICO

Il futuro e la sostenibilità di Ingenico dipendono dalla protezione dei propri asset. In particolare, il know-how, le informazioni, l'hardware, gli strumenti e i diritti di proprietà intellettuale devono essere utilizzati solo per svolgere le attività di Ingenico e in conformità alle politiche e agli standard interni.

Gli atti fraudolenti o il sospetto di tali atti devono essere segnalati in base alla Procedura di Segnalazione del Gruppo o attraverso qualsiasi altro mezzo.

¹Per Ingenico o Gruppo si intende Ingenico Group SA e tutte le sue affiliate o controllate.

² Ai fini del presente Codice, per Dipendenti si intende dipendenti, appaltatori, consulenti, personale di agenzie interinali o collaboratori esterni e occasionali di Ingenico Group.

³ Il termine Terzi comprende intermediari, distributori, partner, fornitori e clienti compresi clienti pubblici che hanno relazioni commerciali con Ingenico.

1.2.5 EVASIONE FISCALE

Ingenico si impegna a osservare le norme fiscali e a intrattenere rapporti commerciali solo con Terzi che non adottano pratiche fiscali illegali. Ingenico ha attuato adeguati processi e controlli per la tutela contro l'evasione fiscale che vengono realizzati dai team finanziari, fiscali e legali a livello locale.

1.2.6 CONCORRENZA LEALE

Ingenico tratta i propri partner con rispetto e si impegna a non realizzare pratiche vietate dalle leggi e i regolamenti sulla concorrenza.

Ingenico richiede ai propri Dipendenti e ai Terzi con cui intrattiene rapporti commerciali il continuo rispetto delle leggi e regolamenti applicabili sulla concorrenza.

1.2.7 AMBIENTE

Ingenico adotta le misure necessarie per impedire il degrado ambientale. Il suo impegno di tutela dell'ambiente è illustrato chiaramente nella Politica Ambientale del Gruppo.

ad alcuna ulteriore azione, non espone l'autore della segnalazione ad alcuna sanzione o azione penale.

L'uso della Linea Etica del Gruppo non è obbligatorio ma complementare ai consueti metodi di trasmissione delle informazioni e segnalazioni esistenti all'interno del Gruppo, come quelli al line manager diretto, o al proprio dirigente, o alla persona indicata all'interno di una specifica entità per gestire le segnalazioni etiche o le richieste di consigli.

1.3 Meccanismo di Segnalazione del Gruppo

1.3.1 DIRITTO DI EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

La Linea Etica del Gruppo ethics@ingenico.com è aperta a tutti i Dipendenti e a Terzi che desiderano segnalare una violazione effettiva o potenziale del presente Codice.

Per essere in grado di prevenire e gestire le questioni etiche, Ingenico incoraggia Dipendenti e Terzi a effettuare una segnalazione in base alla Procedura di Segnalazione del Gruppo allegata al presente Codice.

Pertanto:

- I Dipendenti non saranno puniti direttamente o indirettamente per le segnalazioni effettuate in buona fede;
- Ingenico non tollererà alcun tipo di pressione o minaccia per impedire a qualcuno di esercitare il proprio diritto di segnalazione.

1.3.2 PORTATA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una segnalazione può essere effettuata per comunicare:

- Episodi di corruzione;
- Conflitto di interessi;
- Violazione dei diritti umani;
- Reati contabili e finanziari, frode e reati finanziari;
- Discriminazione e molestie sul posto di lavoro;
- Violazione del Codice etico e di comportamento aziendale;
- Violazione di norme e politiche interne del Gruppo.

Tutte le segnalazioni effettuate in buona fede saranno gestite in tempi ragionevoli e l'identità dell'autore sarà mantenuta riservata per quanto possibile dal punto di vista legale.

La segnalazione deve basarsi su di un'informazione formulata in maniera obiettiva. L'uso improprio della Linea Etica (ad esempio una segnalazione dolosa o intenzionalmente falsa) può esporre l'autore a sanzioni disciplinari. L'uso in buona fede della Linea Etica, anche se i fatti si dimostrano imprecisi o non danno luogo

2. Diritti specifici e doveri dei Dipendenti

2.1 Diritti fondamentali dei Dipendenti

Ingenico si impegna a osservare le Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, ad attuare i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, oltre che a tutelare i diritti derivanti dalla Dichiarazione Universale dei diritti umani e le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

2.1.1 PARI OPPORTUNITÀ BASATE SU MERITO E COMPETENZE

Le decisioni in materia di assunzione, promozione, continuità dell'occupazione, formazione e salario devono essere basate sulla capacità, le competenze e l'esperienza richiesta per svolgere il lavoro in questione. La capacità di una persona di svolgere un lavoro particolare non dovrebbe essere valutata in base ai rapporti familiari o personali.

Chiunque sia coinvolto nel processo di selezione e si trovi ad affrontare un conflitto di interessi deve chiedere di essere esonerato dalla partecipazione al processo.

Tutte le decisioni della direzione che coinvolgono un Dipendente a cui il dirigente sia legato da un rapporto familiare o personale che potrebbe condurre a un reale, potenziale o apparente conflitto di interessi devono essere rimandate a un altro dirigente o al livello dirigenziale successivo.

2.1.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI MOLESTIE SESSUALI E MORALI

Ingenico si impegna a fornire e mantenere un ambiente di lavoro che protegga la dignità e la sicurezza dei suoi Dipendenti. Nessun Dipendente dovrebbe subire molestie morali, sessuali o di altro tipo sul posto di lavoro, sia da parte di un altro Dipendente che da parte di Terzi.

In particolare, la discriminazione per motivi di origine nazionale o etnica, colore, religione, opinioni politiche, età, genere, orientamento sessuale, stato civile o disabilità non sarà tollerata. Non costituirà discriminazione distinguere le persone in base ai requisiti effettivi di un lavoro.

Rifiutarsi di iniziare o proseguire una relazione commerciale con qualcuno al fine di conformarsi alle norme stabilite in questo Codice non sarà inteso come una discriminazione.

2.1.3 RETRIBUZIONE E ORARIO DI LAVORO

Ingenico si impegna a osservare le leggi applicabili in materia di condizioni di lavoro, compreso in particolare l'orario di lavoro e i periodi di riposo settimanale. Rispetta il diritto dei lavoratori di ottenere un'equa retribuzione e si impegna ad assicurare che ogni Dipendente riceva almeno il salario minimo e tutti i benefici economici previsti dalla legge.

2.1.4 SALUTE E SICUREZZA

Ingenico si impegna a preservare la salute e la sicurezza fisica e mentale dei Dipendenti. Si dedica in particolare a combattere attivamente tutte le forme di intimidazione e molestie, assicurando il rispetto di tutti i regolamenti applicabili, e promuovendo la formazione sui metodi di lavoro, le istruzioni e le procedure di sicurezza, utilizzando dispositivi di sicurezza.

2.1.5 LIBERTÀ DI ESPRESSIONE E DIRITTI DI RAPPRESENTANZA

Ingenico riconosce e rispetta il diritto dei suoi Dipendenti ad esprimersi liberamente, in maniera rispettosa e professionale, di costituire o aderire a sindacati, e di essere rappresentati da organi rappresentativi in comunicazione tra la dirigenza e i Dipendenti.

I Dipendenti sono liberi di avere le proprie opinioni politiche e di aderire a un partito politico di loro scelta. Tuttavia non potranno essere effettuati contributi per conto di Ingenico a pubblici ufficiali, candidati o partiti politici.

2.1.6 DIVIETO DI LAVORO MINORILE

Ingenico si impegna a non sottovalutare il lavoro di minori che potrebbe danneggiare i loro diritti di aver accesso all'istruzione o il loro benessere fisico e mentale o che potrebbe impedire il loro sviluppo o privarli del loro diritto all'infanzia e al rispetto.

In particolare:

- Ingenico rifiuta di assumere chiunque al di sotto dell'età minima applicabile per legge nei relativi paesi in cui opera. In ogni caso, l'età minima per il lavoro deve essere almeno quella stabilita dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 138 e 182, ossia 15 o 18 anni per lavori pericolosi o difficili;
- I minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni possono essere impiegati solo a condizione che il loro impiego non gli impedisca di ricevere un'istruzione.

2.1.7 DIVIETO DI LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO O DI QUALSIASI FORMA DI SCHIAVITÀ MODERNA O DI TRAFFICO DI ESSERI UMANI

Ingenico non tollererà alcuna forma di schiavitù moderna, compresa la servitù, il lavoro forzato o obbligatorio o il traffico di esseri umani, compresi ad esempio l'assunzione di lavoratori attraverso la coercizione, la forza o il ricatto.

Ingenico si impegna ad assicurare la trasparenza nella propria attività e nel suo approccio per contrastare la schiavitù moderna attraverso le sue catene di fornitura e si impegna a pubblicare sul proprio sito web una dichiarazione annuale con la descrizione delle misure adottate per prevenire la schiavitù moderna in qualsiasi parte dell'attività o in qualsiasi catena di fornitura di Ingenico.

2.2 Doveri dei Dipendenti

2.2.1 CONFLITTO DI INTERESSI

Qualsiasi situazione in cui i rapporti personali o le attività esterne di un Dipendente potrebbero influenzare o risultano influenzare la sua imparzialità, il suo giudizio o la sua capacità di agire nel migliore interesse del Gruppo è considerato un conflitto di interessi.

I Dipendenti devono evitare tutti i conflitti di interessi e garantire che le loro azioni e decisioni non siano influenzate da interessi che potrebbero ragionevolmente apparire in conflitto con quelli del Gruppo, e agire sempre a vantaggio di Ingenico.

Pertanto:

- I Dipendenti devono evitare di acquisire interessi e di partecipare ad attività che potrebbero influenzare il loro giudizio o la loro capacità di agire nel miglior interesse del Gruppo;
- Possedere quote nel capitale condiviso di un concorrente, partecipare a un'impresa complementare a quella di Ingenico o detenere un interesse finanziario, professionale o personale diretto o indiretto in tale società, può costituire o sembrare costituire un conflitto di interessi.
- I Dipendenti devono comunicare qualsiasi conflitto di interessi effettivo o potenziale compilando il relativo modulo di dichiarazione in modo da poter adottare le adeguate misure di mitigazione.

2.2.2 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE, PERSONALI E PRIVILEGIATE

Dipendenti e Terzi devono proteggere le informazioni riservate possedute da Ingenico o da essa detenute nell'ambito della propria attività aziendale.

I Dipendenti devono comportarsi secondo buon senso e agire in buona fede, in particolare evitando di compromettere la competitività o la reputazione di Ingenico.

I Dipendenti devono osservare le regole interne relative ai principi di protezione dei dati (equità, legalità e trasparenza), la gestione dei dati personali e l'integrità e la riservatezza di tali dati, compresa la protezione dei dati personali contro l'accesso non autorizzato, l'alterazione, la perdita o la divulgazione accidentale utilizzando un adeguato livello di protezione fisica e informatica, l'uso di dispositivi informatici e di comunicazione, licenze software e copyright.

Inoltre, al fine di garantire che vi sia un mercato equo e aperto per le azioni di Ingenico Group SA, Ingenico ha adottato specifici meccanismi e norme in relazione alla negoziazione di azioni e l'uso o la divulgazione di informazioni che non sono di dominio pubblico e che, se diventassero di dominio pubblico, potrebbero avere un effetto sostanziale sul prezzo delle azioni di Ingenico Group SA.

Questi meccanismi e regole devono essere applicati da tutti i Dipendenti di Ingenico che hanno accesso a informazioni privilegiate in conseguenza del loro lavoro e del loro coinvolgimento nella preparazione ed esecuzione di un'operazione finanziaria.

I Dipendenti devono evitare di usare o divulgare tali informazioni quando acquistano o vendono o tentano di acquistare o vendere, direttamente o indirettamente, a proprio profitto o a profitto di terzi, strumenti finanziari a cui tali informazioni si riferiscono o a cui tali strumenti sono collegati.

La definizione e gli esempi di "informazioni privilegiate" e le sanzioni che si applicano alla loro divulgazione sono illustrati nel Codice Etico per la Compravendita di Titoli, disponibile in inglese e francese sul sito web interno di Ingenico.

2.2.3 REGALI

I Dipendenti devono osservare la Procedura in materia di Regali e Ospitalità del Gruppo ed eventuali integrazioni in base alle leggi locali.

2.2.4 FORMAZIONE OBBLIGATORIA

I Dipendenti sono tenuti a sviluppare e mantenere aggiornate le proprie conoscenze professionali, in particolare in materia di etica e compliance, e devono completare qualsiasi formazione indicata come obbligatoria dal Gruppo o dalla dirigenza. La mancata osservanza di tale requisito può portare a una minore valutazione delle prestazioni e/o ad azioni disciplinari.