



CODICE ETICO

di

EUROBET ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 10/06/2020

INDICE

1.	Introduzione.....	4
2.	Principi generali, destinatari e diffusione del codice etico	7
2.1	Principi generali	7
2.2	Destinatari del Codice Etico.....	7
2.3	Diffusione e formazione sul Codice Etico	8
3.	Applicazione del Codice Etico	10
3.1	Adozione ed entrata in vigore	10
3.2	Interpretazione.....	10
3.3	Aggiornamento del Codice Etico	10
4.	Valori.....	11
4.1	Collaborazione con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza.....	11
4.2	Rapporti con le Terze Parti e ripudio della corruzione	12
4.3	Concorrenza leale	12
4.4	Diligenza e correttezza nella gestione ed esecuzione dei contratti	12
4.5	Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse	13
4.6	Imparzialità	14
4.7	Onestà.....	15
4.8	Giuoco responsabile	15
4.9	Qualità dei servizi e dei prodotti	16
4.10	Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale	16
4.11	Valorizzazione delle risorse umane.....	16
4.12	Bilancio e altre comunicazioni sociali	17
4.13	Trasparenza e completezza delle informazioni	18
4.14	Obbligo di astensione dal gioco ed altri divieti	18
4.15	Riservatezza e tutela della <i>privacy</i>	19
4.16	Integrità fisica e morale della persona	20
4.17	Tutela ambientale.....	20
4.18	Antiriciclaggio e trasparenza economico-finanziaria.....	21
4.19	Ripudio di ogni forma di terrorismo	21
4.20	Ripudio delle organizzazioni criminali	22
5.	Principi di comportamento	23
5.1	Principi di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza	23
5.2	Principi di comportamento in tema di corruzione tra privati.....	25

5.3	Principi di comportamento in tema di regali, omaggi e benefici	25
5.4	Principi di comportamento nell'erogazione di contributi e donazioni	26
5.5	Principi di comportamento nei rapporti con le organizzazioni sindacali e i partiti politici	27
5.6	Principi di comportamento nella selezione, assunzione e amministrazione del personale.....	27
5.7	Principi di comportamento del Personale.....	28
5.8	Principi di comportamento nei rapporti con le Terze Parti (ivi inclusi i <i>Franchisee</i>) 30	
5.9	Principi di comportamento a garanzia del giuoco responsabile	31
5.10	Principi di comportamento volti ad evitare le frodi in competizioni sportive e l'esercizio abusivo di giuoco o scommesse	31
5.11	Principi di comportamento in tema di comunicazione esterna e nei rapporti con i <i>mass media</i>	32
5.12	Principi di comportamento a garanzia della riservatezza e della tutela della <i>privacy</i> 33	
5.13	Principi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro	34
5.14	Principi di comportamento in materia di tutela ambientale	35
5.15	Principi di comportamento in materia di antiriciclaggio, antiterrorismo e antimafia 36	
6.	Vigilanza del Codice Etico e apparato sanzionatorio	38
6.1	Vigilanza del Codice Etico	38
6.2	Segnalazioni di violazioni del Codice Etico (<i>whistleblowing</i>)	38
6.3	Politica di non ritorsione.....	39
6.4	Sanzioni	40

1. INTRODUZIONE

Eurobet Italia S.r.l. Unipersonale (di seguito, anche, “Eurobet” o “Società”) è una società italiana facente parte di un gruppo multinazionale del Regno Unito, fra i più grandi gruppi a livello mondiale nel settore del *betting / gaming*.

Eurobet viene costituita nel 1995 ed è una delle prime compagnie ad accettare scommesse *online*. Nel 1999, la Società viene acquisita da “Coral” – il terzo *bookmaker* inglese con oltre 75 anni di esperienza nel settore – dando vita al Gruppo “Coral Eurobet”. Nell’ottobre del 2005, con l’acquisizione di “Coral Eurobet” da parte del “Gruppo Gala”, nasce la più grande società di scommesse e giochi d’Europa: “Gala Coral”. Nell’estate del 2015, le società britanniche di scommesse “Ladbrokes” e “Gala Coral” concordano una fusione in grado di creare un gruppo da circa 2,3 miliardi di sterline di attivi, dando vita a “Ladbrokes Coral”, nuovo colosso da circa quattro mila punti scommesse, di cui la metà nel Regno Unito.

Nella primavera del 2018, “GVC Holdings”, operatore del gioco *online*, chiude l’acquisizione di “Ladbrokes Coral” mediante una fusione.

Ad oggi, Eurobet è una società sottoposta all’attività di direzione e coordinamento da parte di “GVC Holdings PLC” e, grazie ad un’offerta di gioco ampia e completa, alla presenza capillare sul territorio italiano e alla fruibilità dei servizi del sito *web* e *mobile*, è un vero e proprio operatore multi-canale, che offre ai propri clienti anche la possibilità di depositare o prelevare dal proprio conto *online* presso la rete fisica delle ricevitorie.

Guidata da un *management* con vasta e profonda conoscenza del mercato italiano ed internazionale, la *mission* di Eurobet è divenire l’operatore di riferimento per i giocatori italiani, offrendo la migliore esperienza cliente del mercato, promuovendo – al tempo stesso – il giuoco responsabile.

Il presente Codice Etico (di seguito, anche, “Codice”) rappresenta l’insieme dei valori di riferimento, dei doveri, degli impegni e delle responsabilità morali nella conduzione degli affari e delle attività aziendali di Eurobet.

Rappresenta, pertanto, il testo fondamentale nel quale Eurobet enuncia i principi etici generali ai quali devono essere ricondotte tutte le attività aziendali, specifica le regole comportamentali cui è riconosciuto valore etico positivo e definisce i modi di attuazione e di controllo del Codice Etico stesso.

Oltre all’enunciazione dei comportamenti ammissibili e vietati, i principi declinati nel presente Codice si prefiggono di accrescere l’efficienza dell’organizzazione, indirizzando i destinatari verso obiettivi positivi in grado di produrre utilità sia per i diretti interessati, sia per l’ambiente di riferimento nel suo complesso, rafforzando la coesione e la coerenza del sistema, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l’attenzione alla buona reputazione.

L’adozione del Codice Etico rappresenta una dichiarazione pubblica dell’impegno di Eurobet a perseguire i massimi livelli di eticità nel conseguimento degli obiettivi aziendali e, più in generale, a condividere i valori di una cultura d’impresa per la quale diviene fondamentale il rispetto degli interessi legittimi e delle esigenze di tutti gli attori, individuali o collettivi, coinvolti nelle attività aziendali.

Eurobet, da sempre sensibile ai principi della responsabilità sociale d’impresa, concepisce le proprie attività economiche nell’ambito dei principi dello sviluppo sostenibile; un’idea di sviluppo secondo la quale le esigenze di efficienza economica e di legittimo profitto devono essere coerenti con lo sviluppo sociale.

L’osservanza del Codice, da parte degli amministratori, dei sindaci e del personale, nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Eurobet, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per

l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della Società. Eurobet si impegna, a tale fine, nel promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice e vigila sull'osservanza dello stesso, predisponendo, altresì, adeguati strumenti e procedure di prevenzione e controllo per assicurare la trasparenza delle attività e dei comportamenti adottati, intervenendo con azioni di miglioramento continue.

Il Codice non sostituisce e non si sovrappone alle leggi ed alle altre fonti regolamentari già operanti in Eurobet, quali il Contratto Collettivo di Lavoro, lo Statuto societario e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (in seguito, anche, "Modello 231"). È invece un documento che si pone a un livello diverso da quello puramente giuridico ed integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali e alla reputazione della Società stessa.

Infatti, il presente Codice Etico è parte integrante del Modello 231 adottato da Eurobet, contenendo, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice.

2. PRINCIPI GENERALI, DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

2.1 Principi generali

L'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone costituiscono valori irrinunciabili per Eurobet e, in particolare, i principi di equità e sostenibilità costituiscono il fondamento etico delle relazioni che la Società intende instaurare con tutti i suoi *stakeholder*.

A tal fine, con il presente Codice, Eurobet si impegna a vincolare il proprio sistema di *governance*.

Tutti i comportamenti posti in essere dalle persone di Eurobet nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme di legge e le procedure interne.

Le attività di Eurobet devono essere svolte con impegno e professionalità, nel rispetto degli obiettivi d'impresa e con lo scopo di creare valore e benessere per tutti gli *stakeholder*, tutelando il prestigio e la reputazione di Eurobet.

2.2 Destinatari del Codice Etico

Le disposizioni del presente Codice sono rivolte a tutte le persone di Eurobet, nonché a tutti coloro i quali, ancorché terzi, operino per il conseguimento degli obiettivi della Società, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle persone che operano nell'organizzazione e degli altri *stakeholder*, affinché i principi e i comportamenti prescritti costituiscano pilastri di una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino quotidianamente la condotta aziendale.

Pertanto, sono destinatari del presente Codice Etico:

- i Soci;
- gli Organi sociali (l'organo amministrativo, gli organi delegati, il collegio sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);
- il Personale della Società (ossia, tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti);
- le Terze Parti (ossia: tutti coloro che intrattengono con Eurobet un rapporto di lavoro di natura non subordinata - ad esempio, i collaboratori a progetto ed i lavoratori somministrati; i collaboratori a qualsiasi titolo; gli agenti, gli intermediari e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società; i fornitori, i consulenti, gli appaltatori; i Punti Vendita; i *partner* commerciali e finanziari; ogni altra terza parte).

2.3 Diffusione e formazione sul Codice Etico

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico, mediante:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza circa l'adozione del presente documento;
- successivamente all'assunzione, viene consegnato un *set* informativo, contenente, tra le altre cose, il Codice Etico;
- la sottoscrizione di un apposito modulo per presa visione, conoscenza e accettazione;
- la distribuzione di una copia a tutti i componenti degli Organi sociali;
- la pubblicazione sulla *intranet* aziendale;
- la messa a disposizione per le Terze Parti e per qualunque altro interlocutore sul sito *internet* della Società.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, "OdV") nominato dalla Società a mente del D.Lgs. 231/01, in collaborazione con la Direzione competente in materia di gestione delle risorse umane, promuove e monitora periodiche iniziative di formazione al Personale sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate.

Con specifico riferimento ai Punti Vendita (di seguito anche "*Franchisee*"), la Società, alla stregua di quanto previsto per la formazione degli stessi sul D.Lgs. 231/01 e sul Modello 231, si impegna a formarli sui contenuti del presente Codice, mediante corsi da erogarsi attraverso strumenti e servizi di *e-learning* (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione), utilizzando la piattaforma "*Moodle*".

Infine, nei contratti stipulati con le Terze Parti (ivi inclusi i *Franchisee*) è prevista l'introduzione di apposita clausola informativa circa l'adozione, da parte di Eurobet, di un Modello 231 e di un Codice Etico; allo stesso tempo, la predetta clausola impegnerà la controparte a rispettare le previsioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico e avrà natura risolutiva del contratto in favore della Società per inadempimento della controparte qualora quest'ultima dovesse violare le previsioni contenute nei già citati documenti.

3. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

3.1 Adozione ed entrata in vigore

Il Codice entra in vigore dalla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società in data 10/06/ 2020 e sostituisce le precedenti versioni.

Per acquistare forza vincolante, il Codice Etico viene comunicato e diffuso attraverso i canali descritti nel precedente § 2.3.

I soggetti sopra indicati – destinatari del Codice – sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire, per quanto di competenza, alla sua attuazione.

3.2 Interpretazione

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi ed il contenuto delle procedure interne della Società ed il presente Codice dovranno intendersi risolti a favore di questo ultimo.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere a far modificare le procedure interne che fossero non aderenti al Codice Etico.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione cura la risoluzione di ogni problematica circa gli aspetti interpretativi ed applicativi del Codice.

Il presente Codice annulla e sostituisce integralmente ogni strumento normativo del medesimo *genus* preesistente.

3.3 Aggiornamento del Codice Etico

Il contenuto del presente Codice può essere modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione in ogni momento, sulla scorta dei possibili e fisiologici cambiamenti intervenuti sia dal punto di vista organizzativo della Società, sia dal punto di vista normativo.

4. VALORI

4.1 Collaborazione con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza

Rapporti con enti locali, istituzioni pubbliche e Autorità di Vigilanza

Eurobet persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e/o la gestione di erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati.

Se la Società seleziona un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza, i medesimi sono tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società, inoltre, non si lascia rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza, da un consulente o da un soggetto "terzo", qualora esistano conflitti d'interesse, anche potenziali.

Collaborazione con le Autorità giudiziarie in caso di indagini

Eurobet riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine, vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

La Società si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a prestare la collaborazione richiesta dalle Autorità, nei limiti nel rispetto della normativa vigente.

4.2 Rapporti con le Terze Parti e ripudio della corruzione

Eurobet considera un valore fondamentale ed imprescindibile che i rapporti con le Terze Parti (fornitori, *Franchisee*, *competitor*, clienti, consulenti, *partner* commerciali, ecc.), così come i rapporti con Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza, siano improntati alla massima lealtà, integrità, correttezza e buona fede.

In particolare, nei rapporti con i suddetti soggetti, è vietato compiere atti, direttamente o tramite terzi, che determinino, da una parte, un vantaggio indebito e, dall'altra, lo svolgimento (o l'omissione) di un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà in generale.

4.3 Concorrenza leale

La Società, nell'ambito della propria attività di impresa, si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza. La Società intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante e si impegna a denunciare agli Organi competenti tutte le pratiche volte a ridurre la libera concorrenza nel mercato.

4.4 Diligenza e correttezza nella gestione ed esecuzione dei contratti

Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti

La Società intende evitare che chiunque, nella gestione / esecuzione del contratto, operi in nome e per conto della Società, cerchi di profittare di lacune contrattuali o di eventi imprevedibili e imprevedibili, per avvantaggiare la Società o per rinegoziare il contratto al solo

scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si trovi o si sia venuto a trovare.

Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

La Società assicura che il proprio personale adempia le proprie mansioni con la diligenza e accuratezza necessarie, nel rispetto delle direttive condivise e, in generale, degli *standard* qualitativi aziendali.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

4.5 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione degli affari aziendali debbono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalle direttive impartite dalla Società o si avvantaggi "personalmente" sfruttando opportunità d'affari riguardanti la Società.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società possono indurre e/o giustificare un comportamento *contra legem*.

Il *management* ed il Personale di Eurobet sono tenuti ad evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della Direzione o Funzione di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari nell'ambito di fornitori, Pubblica Amministrazione, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse, a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, le seguenti situazioni:

- utilizzo della propria posizione in Società o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, sub-fornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* ed il Personale di Eurobet sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della stessa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al diretto superiore in posizione manageriale o all'Organo di Vigilanza, nei casi previsti dal Modello 231. Parimenti, il soggetto coinvolto deve astenersi tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo / decisionale.

Il superiore in posizione manageriale ovvero anche il Consiglio di Amministrazione:

1. individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
2. trasmette agli interessati – e per conoscenza al relativo superiore gerarchico – le necessarie istruzioni scritte;
3. archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

4.6 Imparzialità

Nelle decisioni e nelle relazioni con tutte le controparti, inclusi, senza limitazione alcuna, i rapporti con i Soci, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la

gestione dei fornitori e dei *Franchisee*, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni, la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, l'orientamento sessuale o lo stato di salute dei suoi interlocutori e garantisce condizioni di imparzialità nelle modalità di selezione.

4.7 Onestà

Nell'ambito della loro attività, tutti i destinatari del Codice sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico stesso ed i regolamenti interni applicabili.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta *contra legem*.

4.8 Giuoco responsabile

Eurobet aderisce e rispetta i principi del giuoco sicuro che il Legislatore ha previsto quali requisiti fondamentali per l'ottenimento delle concessioni ad operare nel mercato italiano, a tutela e salvaguardia dei giocatori e della comunità nel suo complesso.

Al fine di promuovere il giuoco sicuro, Eurobet utilizza tecnologie e *software* con i più elevati *standard* di affidabilità e sicurezza per tutte le soluzioni di giuoco e scommesse offerte al pubblico. La Società si prodiga per il riconoscimento e la tutela del giuoco come sano divertimento, emozione, partecipazione, capacità di analisi e autocontrollo; inoltre, si impegna a perseguire programmi concordati con l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM) allo scopo di prevenire fenomeni di giuoco patologico e di garantire il rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia.

4.9 Qualità dei servizi e dei prodotti

La Società orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei prodotti / servizi resi.

4.10 Tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale

Eurobet rispetta la normativa in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi ed in materia di diritto d'autore.

In particolare, la Società non consente l'utilizzo di opere dell'ingegno prive del contrassegno S.I.A.E. o dotate di contrassegno alterato o contraffatto, vieta la riproduzione di programmi per elaboratore ed i contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico.

Eurobet non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi o segni contraffatti nonché la fabbricazione o la commercializzazione o, comunque, qualsivoglia attività concernente prodotti già brevettati da terzi e sui quali essa non vanta diritti.

4.11 Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza della Società e lo svolgimento del *business*.

La dedizione e la professionalità del Personale sono valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Società.

La Società offre a tutto il Personale le medesime opportunità di crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna, al fine di:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

Ciascun dipendente deve collaborare attivamente per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

I destinatari del presente Codice, inoltre, sono tenuti a riservare ai dati personali, di cui vengano a conoscenza durante il proprio lavoro, il trattamento più adeguato al fine di tutelare la riservatezza, l'immagine e la dignità delle persone, nel rispetto della normativa vigente in materia.

4.12 Bilancio e altre comunicazioni sociali

Il Personale riserva e dovrà riservare particolare attenzione all'attività di predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali. A tale proposito, sarà necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle Funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;
- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili.

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette, trasparenti ed esaustive. Esse devono essere rese in conformità ai principi, criteri e formalità previste dalla normativa vigente, dai principi contabili e nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale

4.13 Trasparenza e completezza delle informazioni

La Società, rispettosa del principio di trasparenza, si impegna a divulgare una corretta, veritiera e completa informazione in favore dei Terzi.

È necessario acquisire e trattare solo dati necessari per le finalità dell'ufficio di appartenenza ed in diretta connessione con le proprie funzioni e prevenire l'eventuale dispersione di dati, osservando le misure di sicurezza impartite e custodendo con ordine e cura gli atti affidati.

I principi di trasparenza e completezza si fondano sulla veridicità, chiarezza ed accuratezza delle informazioni fornite dalla Società in merito alle attività e ai servizi offerti.

L'osservanza di tali principi implica l'impegno a fornire informazioni adeguate in modo chiaro e completo.

La Società, sia nelle comunicazioni rivolte al suo interno che nelle comunicazioni rivolte all'esterno, adotta forme verbali o scritte di facile e immediata comprensione.

Nelle informazioni rese ai clienti e al pubblico, nonché nella formulazione dei contratti, la Società comunica in modo chiaro e comprensibile, evitando che le asimmetrie informative producano il conseguimento di vantaggi illegittimi.

4.14 Obbligo di astensione dal gioco ed altri divieti

Le Concessioni ADM obbligano il Concessionario ad escludere dalla partecipazione al gioco il personale appartenente alla propria organizzazione o ad essa legato da rapporti di collaborazione, per cui a tutti i Destinatari e segnatamente ai dipendenti e ai collaboratori è fatto divieto assoluto di giocare al gioco oggetto di ogni singola Concessione. Tale divieto,

oltre che per le ragioni suddette, è posto anche per garantire la chiarezza, la trasparenza, l'imparzialità e la correttezza cui la Società si ispira e per evitare, soprattutto - ma non solo - agli occhi dei clienti, possibili criticità e dubbi sulla regolarità del gioco e dell'attività sociale connesse alla condizione di dipendente/collaboratore e contemporaneamente giocatore/cliente; per le medesime ragioni è vietato il gioco anche per interposta persona. Sono inoltre vietati comportamenti che possano essere anche solo astrattamente ritenuti idonei ad aggirare i predetti divieti.

4.15 Riservatezza e tutela della *privacy*

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, studi, *software*, ecc.) che, per accordi contrattuali, non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali. Contestualmente, Eurobet si impegna a tutelare la *privacy* di tutti i suoi *stakeholder*, nel rispetto delle normative vigenti.

L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga i dati, avviene nel rispetto di specifiche procedure interne, conformi alle normative vigenti.

La Società si impegna a rispettare le indicazioni date dal Garante per la protezione dei dati personali, con riferimento specifico ad eventuali autorizzazioni necessarie per il trattamento dei dati ovvero ad eventuali provvedimenti di divieto del trattamento dei dati stessi o ancora ad eventuali richieste di accesso o di verifica a seguito di procedimenti incardinati presso la suddetta Autorità.

4.16 Integrità fisica e morale della persona

La Società riconosce il valore delle risorse umane e si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale del proprio Personale.

La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse nel contesto generale della Società. Quest'ultima si impegna ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri; non sono pertanto in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa ed eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo messo a sua disposizione, al contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti.

4.17 Tutela ambientale

La Società si impegna a rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti in materia ambientale.

In questo senso, la Società considera di fondamentale importanza l'assunzione di un comportamento responsabile e scrupoloso in materia di tutela ambientale.

Eurobet si impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuo dei risultati nel campo dell'ambiente, concentrando gli sforzi sulla prevenzione dell'inquinamento e la minimizzazione dei rischi e degli impatti ambientali e operando in linea con i seguenti principi:

- gestire in modo sostenibile le risorse naturali e l'energia prestando particolare attenzione alla riduzione degli sprechi e all'uso razionale delle risorse;

- progettare e implementare le attività aziendali con criteri atti a prevenire l'inquinamento, ridurre gli impatti ambientali, salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti e della popolazione;
- promuovere attività di sensibilizzazione e formazione al proprio interno, perseguendo la crescita e la diffusione della consapevolezza ecologica e del senso di responsabilità.

4.18 Antiriciclaggio e trasparenza economico-finanziaria

Ogni operazione e transazione economico-finanziaria deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, nonché verificabile attraverso supporto cartaceo e/o informatico con indicazione, ove possibile, del relativo autore.

Deve essere correttamente contabilizzata ed i relativi documenti conservati.

Deve, inoltre, essere garantita la trasparenza e la tracciabilità di tutte le operazioni e transazioni, finanziarie e non, che devono essere fedelmente rispecchiate nella situazione economico, finanziaria e patrimoniale della Società.

A tale scopo vengono definiti appropriati programmi formativi verso tutti i Responsabili di Direzione e di Funzione, in merito alle principali nozioni sul bilancio (ad es., norme di legge, sanzioni, principi contabili, ecc.).

4.19 Ripudio di ogni forma di terrorismo

Eurobet ripudia ogni forma di terrorismo e adotta, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

4.20 Ripudio delle organizzazioni criminali

Eurobet ripudia ogni forma di organizzazione criminale (in particolare le associazioni di tipo mafioso), di carattere nazionale e transnazionale.

La Società adotta le misure più idonee atte a prevenire il pericolo di un proprio coinvolgimento o dei suoi dipendenti in relazioni e attività intrattenute a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità, anche sotto forma di mera assistenza e aiuto, con tali organizzazioni.

A tal fine, la Società non instaura alcun rapporto di natura lavorativa, di collaborazione o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti direttamente o indirettamente in organizzazioni criminali o, comunque, legati da vincoli di parentela e/o di affinità con esponenti di note organizzazioni criminali, così come non finanzia o, comunque, agevola alcuna attività riferibile a tali organizzazioni.

5. PRINCIPI DI COMPORAMENTO

5.1 Principi di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza

I rapporti della Società con Pubblici Ufficiali, Incaricati di pubblico servizio, impiegati pubblici e Autorità di Vigilanza sono improntati alla trasparenza, lealtà e correttezza.

Con particolare riferimento alla partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione per l'aggiudicazione di concessioni, la Società mantiene rapporti professionali e trasparenti, conformandosi alle prescrizioni del bando, alle disposizioni regolatorie e di indirizzo, restando soggetta al controllo del committente e degli altri organismi pubblici deputati.

Sono vietati favoreggiamenti, pressioni o altre forme di privilegio da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nella gestione e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza per indurla ad assumere atteggiamenti favorevoli o decisioni in favore della Società in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice. L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione, le Istituzioni Pubbliche e le Autorità di Vigilanza è riservata esclusivamente alle Funzioni aziendali preposte e autorizzate.

I dipendenti e i collaboratori esterni, le cui azioni possano essere riferibili ad Eurobet, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità.

Nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza o di funzionari che agiscano per conto di questa, vale quanto segue:

- non sono ammesse pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma. Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti

illeciti a enti o a loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti effettuati per interposta persona che agisce per conto di tali enti;

- non è consentito offrire denaro o compiere atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità) a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza o loro parenti, salvo che si tratti di beni materiali di modico valore commerciale. In ogni caso, questi atti non devono essere esercitati come strumenti di pressione per ottenere favori illegittimi;
- è vietato promettere vantaggi o altre utilità a funzionari pubblici e a rappresentanti della Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza;
- in sede di trattativa d'affari o rapporto con la Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza;
- eventuali contatti con esponenti della Pubblica Amministrazione coinvolti nelle procedure di gara o nei procedimenti di concessione e/o autorizzazione, devono essere specificatamente motivati e tracciati;
- Eurobet non si fa rappresentare, nei confronti della Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza, da un consulente o da un soggetto terzo, quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualunque atto che contrasta con la correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione/Autorità di Vigilanza va prontamente segnalato alle Funzioni interne competenti, con le modalità definite dalla specifica procedura.

5.2 Principi di comportamento in tema di corruzione tra privati

Al Personale è strettamente vietata qualsiasi forma di istigazione, promessa, dazione o offerta di denaro o altra utilità, diretta o indiretta, di qualsiasi genere, ad un privato (fornitori, *Franchisee*, clienti, agenzie, *partner* commerciali, consulenti, ecc.) per il compimento (o anche l'omissione) di un atto del proprio ufficio, in violazione dei propri obblighi professionali e di fedeltà, con lo scopo di ricevere un vantaggio di qualsiasi natura per la Società e/o per se stesso e/o per terzi, a prescindere dal fatto che tale atto venga poi compiuto.

Allo stesso modo, è fatto divieto di accettare denaro o altra utilità, sia economica che di qualsiasi altra natura, per la Società e/o per sé stessi e/o terzi, qualora ciò sia volto ad influenzare il compimento di un atto del proprio ufficio.

Regali di modico valore possono essere elargiti/accettati nel rispetto delle procedure aziendali e se non finalizzati a influenzare il ricevente.

5.3 Principi di comportamento in tema di regali, omaggi e benefici

Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio materiale o immateriale, mobile o immobile. In ogni caso, la Società si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società ed in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a soggetti terzi (Pubblica Amministrazione, Terze Parti) che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a *partner* commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti.

I regali ricevuti - salvo quelli di modico valore come espressamente previsto dalla procedura aziendale - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche delle Funzioni preposte.

Laddove, nonostante tale divieto, un componente della Società dovesse ricevere – anche indipendentemente dalla propria volontà – promesse di doni e/o altre utilità da parte di terzi, dovrà informarne tempestivamente la Direzione *Legal*, che se del caso provvederà a segnalarlo all’Organismo di Vigilanza.

5.4 Principi di comportamento nell’erogazione di contributi e donazioni

La Società può aderire alle richieste di contributi e donazioni limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività e le modalità per effettuare contributi e donazioni sono regolate da specifica procedura.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale effettuando apposite verifiche.

5.5 Principi di comportamento nei rapporti con le organizzazioni sindacali e i partiti politici

La Società mantiene costanti rapporti con le Organizzazioni sindacali, anche aziendali, per garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito alle eventuali problematiche sociali.

Tuttavia, Eurobet non supporta manifestazioni o iniziative che abbiano un fine esclusivamente o prevalentemente politico, si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni sindacali o politiche.

5.6 Principi di comportamento nella selezione, assunzione e amministrazione del personale

La Società dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza, in linea con le prescrizioni di legge in materia (incluse quelle in tema di lavoratori stranieri e di permesso di soggiorno), con lo Statuto dei Lavoratori ed il Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro applicato. La Società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento. Il processo di selezione ed assunzione del personale comprende la verifica della rispondenza tra il profilo dei vari candidati e le esigenze aziendali, nel rispetto dei principi fissati dal Legislatore e dell'avviamento obbligatorio nei confronti del personale appartenente alle categorie protette.

L'assunzione del candidato selezionato presuppone la regolare sottoscrizione, tra la Società e il candidato, del contratto di lavoro applicabile, che dovrà indicare tutti gli elementi fondamentali del rapporto instaurato.

La selezione del personale è effettuata in accordo alle reali esigenze aziendali e sulla base di requisiti di professionalità specifica rispetto all'incarico o alle mansioni, con le modalità previste dalle procedure interne e nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

I rapporti di lavoro che la Società instaura sono improntati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia. In tal senso, la Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo, discriminazione o forme di clientelismo sia nelle fasi di selezione ed assunzione che in quella di gestione e sviluppo di carriera del personale. I profili professionali dei candidati vengono valutati esclusivamente al fine del perseguimento degli interessi aziendali.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i vari Responsabili di Direzione e/o Funzione.

Il Personale si impegna ad ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico ed è altresì tenuto alla tutela dei beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative.

5.7 Principi di comportamento del Personale

Il Personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

Ogni dipendente / collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni dipendente / collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- utilizzare beni aziendali e sistemi informativi solo per fini lavorativi;
- rispettare il divieto di installare sui sistemi informatici / telematici aziendali *software* o *hardware* non autorizzati;
- rispettare il divieto di introdurre in azienda dispositivi *hardware* / *software* non autorizzati.

Ogni dipendente / collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le Direzioni preposte di eventuali rischi o eventi dannosi per la Società.

Il Personale della Società non può perseguire interessi che siano in conflitto, anche solo potenziale o parziale, con quelli indicati nell'oggetto sociale o comunque della Società, né può svolgere, direttamente o indirettamente, attività collaterali che possano essere in conflitto, in qualsiasi maniera, con le attività e gli interessi della Società.

Il Personale, inoltre, deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di generare ipotesi di conflitto di interessi per procurarsi un indebito vantaggio, proprio o di terzi.

A tutto il Personale è fatto divieto di utilizzare i prodotti Eurobet, sia presso la rete dei Punti Vendita fisici, dislocati sul territorio nazionale, sia mediante il gioco a distanza.

5.8 Principi di comportamento nei rapporti con le Terze Parti (ivi inclusi i *Franchisee*)

La selezione delle Terze Parti (collaboratori a progetto, lavoratori somministrati, fornitori, consulenti, appaltatori, Punti Vendita, *partner* commerciali e finanziari, ecc.) e la formulazione delle relative condizioni economico-contrattuali è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere.

I processi di selezione sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni Terza Parte.

La stipulazione di un contratto è basata su rapporti di estrema chiarezza, nonché sulla buona fede, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso la Terza Parte contraente.

L'esigenza di perseguire il massimo vantaggio competitivo per Eurobet deve necessariamente assicurare che la Società e le Terze Parti adottino soluzioni in linea con la normativa vigente e, più in generale, con i principi di tutela della persona, del lavoratore, della salute e sicurezza e dell'ambiente.

A questo fine, Eurobet richiede alle terze Parti l'accettazione del presente Codice, che disciplina i principi e le regole alle quali Eurobet ispira la propria attività, tramite l'inserimento nei contratti di apposite clausole.

L'inosservanza del presente Codice costituisce presupposto per l'interruzione del rapporto professionale / collaborativo in essere con Eurobet e può comportare azioni legali volte a tutelare gli interessi della Società nonché, ove previsto, garantire il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

5.9 Principi di comportamento a garanzia del giuoco responsabile

In tema di prevenzione del giuoco compulsivo e di tutela dei minori, la Società riconosce, condivide e adempie agli obblighi e ai divieti stabiliti dalla legge, compreso il divieto di giuoco da parte dei minori, nonché l'inibizione all'accesso nei locali specializzati.

A tutto il Personale di Eurobet, nonché ai gestori dei Punti Vendita, al personale appartenente alla loro organizzazione o legato da rapporti di collaborazione, è fatto divieto di esercitare una qualsiasi attività ricompresa nella gamma dei servizi di giuoco offerti da Eurobet (divieto di giuoco).

5.10 Principi di comportamento volti ad evitare le frodi in competizioni sportive e l'esercizio abusivo di giuoco o scommesse

Il Personale adotta tutti gli strumenti e le cautele opportune per evitare qualsivoglia tipo di condotta (commissiva ovvero omissiva) volta ad alterare fraudolentemente il corretto e leale svolgimento delle competizioni sportive; allo stesso modo, tutela e favorisce esclusivamente il giuoco e le scommesse leciti.

In particolare, è fatto divieto, tra l'altro, di:

- corrispondere a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dal CONI, dall'UNIRE o da altri Enti sportivi riconosciuti dallo Stato retribuzioni in denaro non dovute ovvero accordare agli stessi vantaggi di qualsiasi natura che possano integrare una delle fattispecie di reato in oggetto;
- promettere o offrire regali in denaro contante o in strumenti di pagamento equivalenti, così come in titoli negoziabili di ogni categoria, direttamente o indirettamente, a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dal CONI, dall'UNIRE o da altri Enti sportivi riconosciuti dallo Stato;

- fare promesse di qualsivoglia genere e specie (assunzione, stage, ecc.) o accordare vantaggi di qualsiasi natura, direttamente o indirettamente, a favore di taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dal CONI, dall'UNIRE o da altri Enti sportivi riconosciuti dallo Stato;
- porre in essere comportamenti che non siano improntati all'onestà e al rispetto del *core business* della Società ovvero, anche, dell'etica professionale.

5.11 Principi di comportamento in tema di comunicazione esterna e nei rapporti con i *mass media*

Tali rapporti per conto della Società sono gestiti dalla Direzione / Funzione preposta, al fine di garantire la sicurezza, la coerenza, la completezza ed omogeneità ed univocità dell'informazione.

Conseguentemente, il Personale della Società, ancorché sollecitato in tal senso, non instaura né intrattiene rapporti diretti con i *mass media*, né è abilitato a rilasciare dichiarazioni pubbliche, dati ed informazioni riguardanti la Società, ancor più se pregiudizievoli o idonee ad influenzare il mercato di riferimento e/o a compromettere l'immagine della Società, salvo espressa autorizzazione rilasciata dai soggetti a ciò preposti.

La comunicazione della Società verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed in nessun caso è permesso divulgare notizie false o tendenziose; ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole e le pratiche di condotta.

Eurobet evitata ogni forma di pressione che possa influenzare gli addetti dell'informazione.

5.12 Principi di comportamento a garanzia della riservatezza e della tutela della *privacy*

In tema di riservatezza, fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi d'informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di tutti coloro che collaborano con la Società di assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante la propria attività lavorativa appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione dei soggetti a ciò preposti.

A tutto il Personale ed alle Terze Parti è consentito fornire dati e notizie ai rappresentanti dei mezzi di informazione solo previa autorizzazione e condivisione dei contenuti degli stessi con le strutture di competenza.

A tal proposito Eurobet assicura:

- l'accesso alle informazioni aziendali solo previa autorizzazione da un livello manageriale adeguato;
- l'accesso alle informazioni aziendali solo mediante gli strumenti concessi ed autorizzati dalla Società;
- la riservatezza delle informazioni aziendali.

Inoltre, Eurobet, nell'utilizzo di apparecchi telematici e da intrattenimento con cui viene effettuato il giuoco e nell'attivazione, nel noleggio, nella gestione e nell'uso di reti di telecomunicazioni o telematiche, assicura:

- la limitazione dell'utilizzo dei sistemi informatici o telematici ai soli fini lavorativi;
- l'integrità dei dati elaborati;
- il divieto di installare sui sistemi informatici/telematici aziendali software o hardware non autorizzati;

- il divieto di introdurre in azienda dispositivi hardware/software non autorizzati.

Con riferimento, invece, alla tutela della *privacy*, Eurobet si ispira a principi di comportamento totalmente conformi a quelli definiti dalle normative vigenti in materia, così come statuito dalle procedure interne di riferimento.

5.13 Principi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Personale di Eurobet deve, in particolare:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal Datore di lavoro e dalle figure preposte;
- b) contribuire, insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti e alle figure preposte, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai dirigenti e dalle figure preposte, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente gli strumenti di lavoro e i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- f) segnalare immediatamente al Datore di lavoro, al dirigente o alle figure preposte, le deficienze degli strumenti e dei dispositivi di cui alle lett. d) ed e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia ai soggetti competenti;

- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al Datore di lavoro o al dirigente o alle figure preposte;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Società;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

5.14 Principi di comportamento in materia di tutela ambientale

Tutte le attività di Eurobet devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, delle norme in tema ambientale, non è mai giustificata.

Per tale ragione, in materia, la Società si ispira ai seguenti principi comportamentali:

- rispettare le normative in materia di ambiente;
- prevenire l'inquinamento e ridurre il consumo di risorse naturali (energia e materiali);
- valutare preventivamente il rischio per l'ambiente e le persone, minimizzando ogni impatto negativo;
- ridurre i rifiuti prodotti e raccogliarli in modo differenziato per facilitare il loro riciclo e recupero;
- garantire l'informazione e la formazione e l'addestramento di tutto il Personale sulle problematiche di protezione dell'ambiente;
- informare e valutare i propri fornitori affinché operino con uguale attenzione all'ambiente.

5.15 Principi di comportamento in materia di antiriciclaggio, antiterrorismo e antimafia

Il Personale e le Terze Parti interessate adottano tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali. In particolare, è obbligatorio che:

- a) siano rispettate tutte le previsioni normative definite dal D.Lgs. 231/07, in termini di adeguata verifica della clientela, registrazione e conservazione dei dati, segnalazione di operazioni sospette, limitazioni all'utilizzo del denaro contante, contrasto al finanziamento del terrorismo, formazione del personale, ecc.;
- b) gli incarichi conferiti a Terze Parti siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
- c) le Direzioni e Funzioni competenti assicurino il controllo della regolarità dei pagamenti nei confronti delle controparti, anche mediante la verifica della coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine/contratto e il soggetto al quale vengono effettuati i pagamenti;
- d) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti / operazioni infragruppo) con le società del Gruppo *GVC Holding*;
- e) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
- f) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
- g) con riferimento alla attendibilità commerciale / professionale delle Terze Parti, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
- h) in caso di conclusione di accordi / *joint venture* finalizzate alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza;

- i)* sia tenuto un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate all'emissione delle fatture ed alla relativa registrazione, alla tenuta della contabilità, alla registrazione della relativa movimentazione ed alla predisposizione dei bilanci;
- j)* sia assicurato che tutto il processo di gestione della contabilità aziendale sia condotto in maniera trasparente e documentabile in modo tale che non sia ostacolata l'identificazione della provenienza del denaro e/o beni.

6. VIGILANZA DEL CODICE ETICO E APPARATO SANZIONATORIO

6.1 Vigilanza del Codice Etico

La funzione di vigilanza sull'osservanza e sulla corretta applicazione del Codice Etico è demandata al Consiglio di Amministrazione di Eurobet e, per quanto concerne gli aspetti strettamente connessi al D.Lgs. 231/01 ed al Modello 231, all'Organismo di Vigilanza della Società.

Le eventuali violazioni del Codice sono contestate ai trasgressori, ai quali vengono applicate le misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare adottato, in funzione della categoria di destinatario.

6.2 Segnalazioni di violazioni del Codice Etico (*whistleblowing*)

I destinatari del Codice Etico sono tenuti a dare tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni, anche solo potenziali o presunte, delle disposizioni del Codice.

La Società ha adottato un sistema di *whistleblowing* in conformità a quanto previsto dall'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, siccome sostituito dall'art. 1, L. n. 179 del 30 novembre 2017, in materia di *“Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

La gestione delle segnalazioni da parte dei destinatari che, in ragione del proprio rapporto con Eurobet, vengano a conoscenza di condotte illecite, ovvero potenzialmente illecite, è disciplinata nelle modalità che seguono:

1. mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato dalla Società (<whistleblowingeurobet@gmail.com>), ex art. 6, comma 2-*bis*, lett. *b*), D.Lgs. n. 231/2001;
2. a mezzo del servizio postale all'indirizzo della sede legale della Società, avendo cura che venga inserita in una busta chiusa, anonima, che rechi all'esterno la dicitura "riservata / personale" nonché "all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Eurobet Italia S.r.l.", ex art. 6, comma 2-*bis*, lett. *a*), D.Lgs. n. 231/2001.

Per una puntuale descrizione degli obblighi di comunicazione (e dei relativi contenuti) all'Organismo di Vigilanza, si rinvia alla Parte Generale del Modello 231, che si intende qui integralmente richiamata.

Gli obblighi di segnalazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231 ovvero nel presente Codice rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 Cod. civ.

6.3 Politica di non ritorsione

La Società commina gravi sanzioni disciplinari nei confronti di chiunque ponga in essere comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti dei destinatari che effettuino segnalazioni relative a violazioni del presente Codice o del Modello 231, ovvero denunciino condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

È punita qualsiasi condotta minatoria, molesta o vessatoria perpetrata in danno del segnalante. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante sono da considerarsi nulli.

Ove si dovesse scoprire che è stato adottato un comportamento ritorsivo nei confronti di un destinatario del presente Codice che abbia effettuato una segnalazione, verrebbero presi gli

opportuni provvedimenti anche laddove dovesse emergere che la segnalazione effettuata in origine fosse errata.

Tuttavia, qualora venisse effettuata intenzionalmente una segnalazione non veritiera, la Società risponderrebbe con misure altrettanto adeguate nei confronti del segnalante.

Chiunque pensasse di essere vittima di ritorsioni o fosse a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, deve contattare immediatamente l'Organismo di Vigilanza della Società attraverso i canali indicati nel precedente §, con le medesime modalità sopra descritte.

6.4 Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti coloro che operano nell'interesse della Società, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

Per quanto concerne il Personale, la violazione dei contenuti del Codice Etico potrebbe costituire inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ovvero anche illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al risarcimento dei danni eventualmente cagionati alla Società. In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, le sanzioni sono comminate nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 Cod. civ., dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), nonché della normativa vigente in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo Lavoro applicato.

Inoltre, la conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti collaborativi con le Terze Parti, nei confronti delle quali la Società si impegna a diffondere ogni connessa informativa, in un contesto di assoluta trasparenza.

Nei rapporti contrattuali, in caso di violazione della clausola contenente l'obbligo imposto alla controparte di rispettare i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico di Eurobet, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto con la Terza Parte potrebbe risolversi per inadempimento, imputabile ai sensi degli artt. 1453 e 1455 Cod. civ.