CONCENTRIX™

CONCENTRIX CATALYST

Codice etico di condotta aziendale

Lettera di Chris Caldwell

Team Concentrix,

Ogni giorno, i nostri clienti dimostrano la loro fiducia nel nostro operato permettendoci di condurre i loro affari per loro conto perché sanno quanto profondamente ci impegniamo per l'integrità. Forniamo ai nostri dipendenti le risorse, l'istruzione e la cultura di cui hanno bisogno per fare sempre la cosa giusta e questo supporto è fondamentale per il nostro successo.

Il nostro Codice etico di condotta aziendale (COEBC) è uno degli strumenti più importanti che utilizziamo per rafforzare questo impegno. Applicabile a tutto il personale in tutto il mondo, indipendentemente dal livello, il COEBC stabilisce gli standard su come operiamo e fornisce chiare aspettative su come ci comportiamo, mantenendo i nostri standard di condotta etica presenti in ogni interazione.

Tuttavia, il COEBC non sostituisce il buon senso e non copre tutte le situazioni che potresti incontrare mentre crei esperienze incredibili per i nostri clienti. Ma se ognuno di noi abbraccia i principi e gli standard fondamentali qui esposti, lavora in modo proattivo per applicarli nei nostri doveri quotidiani e si impegna sulla serietà di questa responsabilità, l'impatto collettivo che creiamo formerà una rete di protezione più forte per Concentrix, i nostri clienti e i loro clienti.

Il COEBC esemplifica l'importante impegno che ognuno di noi fa ogni giorno per proteggersi a vicenda, elevare la nostra attività, supportare i nostri clienti e contribuire alle comunità che chiamiamo casa, e non potrebbe essere più importante per le nostre fondamenta. Quindi, spero che tu sappia quanto apprezzo il tuo aiuto mentre lavoriamo per proteggere il nostro staff e far crescere la nostra reputazione di partner CX più affidabile nel nostro settore.

Grazie per aver fatto la tua parte e per contribuire a creare un ambiente più sicuro per tutti, rispettando il COEBC e lavorando ogni giorno con integrità. È solo attraverso il tuo costante impegno per l'integrità che tutto il nostro successo è possibile.

Se hai domande, contatta il tuo partner People Solutions o troverai un elenco completo di coloro che possono aiutarti alla fine di questo documento.

Cordialmente,

Chris Caldwell
Concentrix Corporation

Indice

introduzione

1 Cultural Statement
3 Le 3 V
4 Utilizzo del nostro codice
6 Responsabilità gestionali
7 Conseguenze per la violazione del nostro codice

Il nostro impegno per i dipendenti

8 Rispetto per la diversità
8 Offrire pari opportunità
10 Divieto di discriminazione e molestie
12 Proibire l'abuso di sostanze
13 Prevenire la violenza
14 Proteggere la privacy
15 Preservare la qualità e la sicurezza dei prodotti

Il nostro impegno per la nostra azienda

16 Usare la tecnologia in modo appropriato
18 Proteggere la proprietà intellettuale
20 Sicurezza delle informazioni e dei dati: riservatezza
22 Sicurezza delle informazioni e dei dati: riservatezza e terze parti
23 Social Network

Il nostro impegno verso gli azionisti

25 Evitare conflitto di interessi
26 Salvaguardial nostri beni
27 Ricevere doni e inviti
28 Proibire l'Insider trading
30 Conservare documentazione accurata
31 Gestire la nostra documentazione

© Concentrix Corp.

Il nostro impegno per le comunità globali	32 Mantenere una concorrenza leale 33 Rispetto dei diritti umani 33 Partecipazione politica 34 Ambiente e sostenibilità 36 Rispetto delle leggi anticorruzione (tangenti e bustarelle) 38 Offrire doni e invite 39 Controlli e restrizioni degli scambi commerciali 40 Cittadinanza globale 40 Comunicare con interlocutori esterni
Chiedere consiglio e segnalare motivi di preoccupazione	41 Denunciare la cattiva condotta 43 Proteggere dalle ritorsioni 43 salute e sicurezza

LA NOSTRA VISIONE

Saremo **la più grande società di servizi** del mondo **impegnata nell'ambito del Customer engagement**, ricca di diversità e talento.

CONSEGUIREMO QUESTO OBIETTIVO ABBRACCIANDO LA NOSTRA CULTURA

SIAMO ENTUSIASTI DEI NOSTRI

CLIENTI E DEL NOSTRO PERSONALE

ABBIAMO **UNA GRANDE INTEGRITÀ** E UN CARATTERE ESEMPLARE

SIAMO **TENACI** NEL PERSEGUIRE L'ECCELLENZA

APPREZZIAMO **LA CONOSCENZA**, **L'APERTURA MENTALE** E **LA TRASPARENZA**

ABBIAMO OPINIONI ANTICONFORMISTE SU COME **GESTIRE UN'IMPRESA**

SIAMO AUDACI NELLE DECISIONI

SIAMO **DIROMPENTI** SUL **MERCATO**

INVESTIAMO NEL FUTURO

NOI TUTTI CONTRIBUIAMO

E SIAMO TUTT'UNO CON CONCENTRIX

© Concentrix Corp.

La condotta etica è parte della nostra cultura

I Cultural Statemen di Concentrix (esposti nella pagina precedente) guidano tutte le azioni dell'Azienda e dei suoi dipendenti.

Come parte della nostra cultura, ci impegnamo a conseguire i massimi livelli di prestazioni possibili in tutto ciò che facciamo;

Operiamo sulla base della sincera convinzione che le persone aggiungono valore e ci sforziamo di trattare sempre gli altri con rispetto e dignità;

Lavoriamo insieme come una squadra per produrre nuove idee e soddisfare i nostri clienti;

Lavoriamo per ispirare fiducia e rispetto con tutti coloro con cui collaboriamo;

Garantiamo onestà e un rigoroso comportamento etico in tutte le transazioni commerciali e in tutte le interazioni con gli altri;

Mostriamo un’incrollabile fedeltà nei confronti di rigorosi valori etici e morali;
Rispettiamo l'ambiente in cui viviamo e lavoriamo; e

Sosteniamo la protezione dei diritti umani fondamentali in tutte le nostre operazioni in tutto il mondo

© Concentrix Corp.

LA NOSTRA FILOSOFIA OPERATIVA È ESPRESSA DALLE NOSTRE 3 V

OUR OPERATING PHILOSOPHY IS OUR 3VS

Visibilità

(o trasparenza) consente alla nostra Società di vedere i progressi e gli ostacoli verso il successo. La visibilità di tutta l'organizzazione permette di avere informazioni esatte e tempestive sulle sfide e sulle opportunità, consentendoci di intraprendere azioni proattive e decisive.

Velocità

Ci consente di adattarci rapidamente e perfino di anticipare i mutamenti in atto sul mercato e le attività dei nostri clienti e venditori. Velocità significa flessibilità e capacità di reagire prontamente al cambiamento. Dobbiamo muoverci rapidamente per prendere decisioni,

Valore

Per il personale, i clienti e gli azionisti: il valore va considerato e sostenuto in tutto quello che facciamo.

Se ciò che facciamo non produce valore, dovremmo semplicemente astenerci dal farlo.

Porre l'attenzione sul valore significa trasformare tutte le nostre risorse in attività importanti per i nostri clienti.

© Concentrix Corp.

Come utilizzare il nostro Codice Etico

Il Codice serve a molti scopi: non solo stabilisce le linee guida e le aspettative comportamentali relative al modus operandi, ma fa anche riferimento alle leggi e ai regolamenti applicabili che dobbiamo seguire per tenere fede a tali aspettative. Inoltre, il Codice ci guida nel prendere decisioni etiche responsabili e ci fornisce le informazioni di contatto che dovremmo utilizzare qualora avessimo altre domande o motivi di preoccupazione. Non rispettare il Codice nello spirito e nella lettera può arrecare danno alla nostra Società e ai suoi investitori. Pertanto, la mancata osservanza del Codice può costare il lavoro a un dipendente e, ove applicabile, può condurre a un procedimento penale.

Sebbene il nostro Codice tratti molte aree di potenziali situazioni di cattiva condotta etica o legale, non può assolutamente affrontare tutte le situazioni difficili che possono verificarsi sul nostro posto di lavoro. Le nostre operazioni e i nostri dipendenti sono soggetti alle leggi di molti paesi e altre giurisdizioni in tutto il mondo. I dipendenti e gli agenti che agiscono per conto della nostra Società sono tenuti a rispettare il Codice e tutte le leggi, norme e regolamenti applicabili. Se una legge locale è in conflitto con il nostro Codice, seguiamo la legge; se una pratica aziendale locale è in conflitto con il nostro Codice, seguiamo il nostro Codice. In caso di dubbi sulla correttezza di un'attività, è necessario cercare una guida attraverso una delle vie discusse in "Ricerca di orientamento e segnalazione di problemi".
Il nostro Codice si applica a tutti i dipendenti, funzionari e direttori di Concentrix Corporation e alle sue divisioni, sussidiarie e affiliate. Collettivamente, queste entità saranno indicate nel presente Codice come "la nostra Società." Il Codice si applica a tutto ciò che facciamo e riflette gli impegni della nostra Società nei confronti dei suoi dipendenti, dei suoi azionisti, delle comunità globali in cui operiamo e della nostra stessa Società. Il nostro Codice rappresenta il nostro impegno generale a lavorare in modo etico e con integrità in tutto ciò che facciamo.

La funzione di controllo della conformità è responsabile della gestione del nostro Codice e riferisce al General Counsel. Qualsiasi accusa di violazione del nostro Codice deve essere segnalata al proprio responsabile, Peolple Solution, o alla funzione di controllo della conformità, e sarà oggetto di indagine e di azione da parte della Società sulla base dei risultati dell'indagine.

Per dimostrare il nostro impegno a rispettare il Codice, la Società richiede a tutti i dipendenti di certificare la loro accettazione di aderire al Codice di condotta etica negli affari al momento dell'assunzione e successivamente ogni anno.

I dipendenti che chiedono una deroga a un eventuale requisito del Codice possono presentare domanda al Compliance Leader, accompagnando la suddetta istanza con una chiara spiegazione e giustificazione.Tali deroghe possono essere accordate dal Consiglio di Amministrazione Aziendale a seconda delle circostanze di ciascun caso.

© Concentrix Corp.

Poniti queste domande:

- L'azione riflette l'impegno della nostra azienda ad agire con la massima etica e integrità?
- L'azione danneggia la nostra azienda, i clienti, i fornitori, gli azionisti o i nostri colleghi?
- Intraprenderei questa azione se fosse pubblicata sulla prima pagina di un importante quotidiano?
- Come si sentirebbe la tua famiglia se sapesse che hai agito?

Se le risposte a queste domande ti fanno sentire a disagio, è lecito ritenere che non dovresti intraprendere l'azione proposta. Invece, chiedi consiglio al tuo supervisore, al tuo vicepresidente senior o al responsabile nazionale o all'ufficio legale, o inviando una domanda al sito Web di riferimento per i reclami della nostra azienda all'indirizzo www.integritycounts.ca/org/concentrix.

© Concentrix Corp.

Responsabilità gestionali

I dipendenti che ricoprono una posizione dirigenziale sono tenuti a presentarsi come modelli di ruolo positivi per gli altri dipendenti. Come tali, i dirigenti sono tenuti ad avere una conoscenza del nostro Codice tale da saperne comunicare efficacemente le linee guida e rispondere alle domande di chi si rivolge a loro. Inoltre, i dirigenti sono invitati a creare un ambiente di lavoro confortevole che incoraggi i dipendenti a rivolgersi a loro qualora abbiano domande o motivi di preoccupazione. I dirigenti hanno la responsabilità di essere vigili e sensibili alle situazioni che potrebbero comportare azioni che potrebbero violare il nostro Codice, le politiche aziendali e/o leggi e regolamenti in vigore, e hanno la responsabilità di riferirle prontamente ai propri supervisori affinché la nostra Società sia tempestivamente informata di possibili violazioni.

I dirigenti hanno compiti supplementari previsti dal nostro Codice, tra cui: dare il buon esempio; assicurarsi che chi lavora per loro conosca le politiche applicabili alla loro mansione; mantenere un ambiente lavorativo in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel segnalare motivi di preoccupazione. Nella nostra Società, la leadership etica è una componente essenziale per una leadership efficace.

© Concentrix Corp.

Conseguenze per aver violato il nostro Codice

Ciascuno di noi deve rispettare il presente Codice e tutte le politiche aziendali. Se così non fosse, potremmo incorrere in azioni disciplinari che possono comprendere anche il licenziamento. Allo stesso modo, qualunque supervisore, responsabile, funzionario o direttore che sia a conoscenza di un'eventuale violazione e non la riferisca né la corregga prontamente, può essere soggetto a simili conseguenze.
In determinate circostanze, la nostra Società considererà la possibilità di intraprendere un'azione legale o denunciare la questione alle forze dell'ordine per un'eventuale azione penale.

Comprendere il nostro codice

- Leggere, comprendere e rispettare i requisiti del nostro Codice.
- Abbraccia l'impegno della nostra azienda per l'integrità.
- Fai la tua parte per far rispettare il nostro Codice.
- Rivolgiti al tuo manager, al consulente legale dell'azienda o alla hotline anonima per qualsiasi domanda o dubbio.
- Promuovere una cultura che impedisca ritorsioni contro chiunque segnali violazioni

© Concentrix Corp.

Rispettare la Diversità

La visione della nostra azienda è quella di essere la più grande azienda di coinvolgimento dei clienti al mondo, ricca di diversità e talento.Rispettiamo e apprezziamo la diversità riflessa nei nostri diversi background, esperienze e idee. Ognuno di noi deve impegnarsi a fornire un ambiente di lavoro inclusivo che promuova il rispetto per tutti i nostri colleghi, clienti e partner commerciali. Ci impegniamo a trattarci gli uni con gli altri in modo equo e con rispetto.

Offrire pari opportunità

In tutti i Paesi in cui operiamo, la nostra Società si attiene alle leggi che vietano la discriminazione nelle prassi occupazionali. È politica della nostra azienda fornire pari opportunità di lavoro e trattare candidati e dipendenti senza pregiudizi illegali. È nostra politica che nessuno nella nostra azienda debba mai essere soggetto a discriminazioni sulla base di: razza; religione; colore; origine nazionale; età; sesso; identita `di genere; disabilità; stato civile; orientamento sessuale; stato civile; o qualsiasi altra categoria protetta da legge.

© Concentrix Corp.

Regole di base

- Assicurati che le tue decisioni in materia di reclutamento, selezione, sviluppo e avanzamento dei dipendenti siano basate sul merito: qualifiche, competenze dimostrate e risultati ottenuti.
- Non consentire a fattori quali razza, colore della pelle, religione, sesso, età, origine nazionale, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile o disabilità di influenzare il tuo giudizio.
- Documentare i casi di prestazioni insoddisfacenti man mano che si verificano e informare l'individuo delle sue carenze. Giudica i dipendenti sotto la tua supervisione in base alle prestazioni. Non lasciare che considerazioni non correlate facciano parte delle revisioni delle prestazioni.
- Qualsiasi dipendente che abbia motivo di ritenere di non essere stato trattato in modo equo in conformità con la nostra politica aziendale delle pari opportunità di lavoro dovrebbe segnalare immediatamente il fatto ai loro supervisori, dirigente, o all'ufficio People Solutions.

© Concentrix Corp.

Vietare le discriminazioni e delle molestie

La nostra azienda ha tolleranza zero per la discriminazione o le molestie sul posto di lavoro relative a tutte le questioni tutelate dalla legge, indipendentemente dal fatto che il comportamento sia stato assunto da personale, clienti, appaltatori, consulenti o visitatori e indipendentemente dall'ambiente di lavoro. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro sicuro, professionale e positivo che garantisca che tutti siano trattati con dignità, rispetto e cortesia.

Crediamo che tutti debbano essere trattati con rispetto, sia che si tratti di un collega, di un fornitore, di un cliente o di chiunque faccia affari con noi. Come parte di questo impegno, la nostra azienda vieta le molestie sul posto di lavoro. Per molestia si intende qualsiasi condotta che interferisca in modo inappropriato o irragionevole con le prestazioni lavorative, diminuisca la dignità di qualsiasi persona o crei un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o altrimenti offensivo. Esempi inclusi:

> Avance sessuali, richieste di favori sessuali, linguaggio sessualmente esplicito, barzellette spinte o commenti sul corpo o sulle attività sessuali di una persona.

> Mostrare immagini od oggetti sessualmente allusivi, lanciare occhiate o sguardi allusivi o comunicare in manierain qualche modo allusive.

> Contatto fisico inappropriato.

Q. Sono preso in giro da un altro dipendente e lo considero molestie di natura sessuale. Cosa dovrei fare?

UN. Avvisare la persona incriminata che la condotta non è gradita e che, se proseguita, sarà segnalato. Dovresti segnalare i reclami al tuo supervisore diretto o a qualsiasi supervisore, manager o rappresentante di People Solutions con cui ti senti a tuo agio. Se ciò non è fattibile, contatta:

https://Integritycounts.ca/org/concentrix

Il tuo rapporto può essere confidenziale e puoi rimanere anonimo; tuttavia, è necessario rendersi conto che è difficile e, in alcuni casi, impossibile per la nostra Società indagare su un reclamo anonimo.

© Concentrix Corp.

La nostra azienda vieta qualsiasi forma di discriminazione o molestie, compresi atti verbali o fisici, battute o insulti relativi a una delle seguenti classi protette:

- Razza
- Colore
- Religione
- Genere
- Identita `di genere
- Orientamento
- Gravidanza
- Origine
- etnia
- Stato civile
- Età
- Disabilità fisica o mentale disabilità
- VeteranoStato
- O qualsiasi altra categoria protetta dalla legge

© Concentrix Corp.

Proibire l’abuso di sostanze

L’abuso di sostanze limita la nostra capacità di svolgere il nostro lavoro in modo sicuro, pertanto ci mette tutti in pericolo. Non possiamo svolgere in nessun caso il nostro lavoro sotto gli effetti di alcol, droghe illegali, abuso di farmaci soggetti a prescrizione o farmaci da banco che pregiudicano la nostra capacità di svolgere la nostra attività in modo sicuro. Inoltre, non possiamo in nessun caso utilizzare, possedere, trasferire o vendere droghe illegali o alcol oppure assumere in modo improprio farmaci soggetti a prescrizione durante l’orario di lavoro o nei locali aziendali. La nostra Società prevede un’eccezione a questa regola qualora l’alcol sia trasferito in un contenitore sigillato con lo scopo autorizzato di regalarlo oppure se utilizzato con moderazione durante un evento aziendale autorizzato.

> Se stai assumendo un farmaco legalmente prescritto, che può influenzare il tuo giudizio o i tuoi tempi di reazione, discuti della situazione con il tuo supervisore o un rappresentante delle Risorse umane per stabilire se devi segnalare il fatto al lavoro.

> Segui sempre le leggi e le prassi locali se sono più restrittive della politica aziendale.

> Se noti che il rendimento di un altro dipendente sul luogo di lavoro è compromesso a causa dell’uso di alcol, droghe o altre sostanze, oppure se noti che un altro dipendente utilizza sostanze illegali o fa un abuso di alcol sul luogo di lavoro, informa il tuo supervisore, un membro della direzione aziendale o l’ufficio Risorse umane.

> La nostra Società riconosce che l’abuso di sostanze e i problemi legati all’alcol, così come altri problemi, possono essere curati. Tutti i dipendenti che desiderano avvalersi di un’assistenza riservata possono farne richiesta tramite la nostra Società.

© Concentrix Corp.

Prevenire la Violenza

La nostra Società proibisce atti di violenza reale e minacce contro i collaboratori, i visitatori o chiunque si trovi nei locali aziendali oppure abbia contatti con i dipendenti durante l'esercizio delle proprie funzioni. Ogni minaccia di violenza è considerata un atto grave. Tali eventi devono essere immediatamente segnalati.

Qualsiasi violenza reale o minaccia deve essere immediatamente segnalata alla sicurezza, alla direzione aziendale o alle Risorse umane, che provvederanno a stabilire le azioni più appropriate, compreso il possibile coinvolgimento del locale dipartimento di polizia o di altre autorità.

Qualsiasi dipendente che ignori o violi uno qualsiasi degli standard etici della nostra azienda e qualsiasi manager che penalizzi un subordinato per aver cercato di seguire questi standard etici, sarà soggetto ad azioni correttive, incluso il licenziamento immediato. Tuttavia, non è la minaccia della disciplina che dovrebbe governare le tue azioni. La nostra azienda si aspetta che tu condivida la sua convinzione che un impegno dedicato al comportamento etico è la cosa giusta da fare ed è un buon affare, oltre ad essere il modo più sicuro per la nostra azienda di rimanere un'organizzazione di livello mondiale.

© Concentrix Corp.

Proteggere la Privacy

Esistono numerose leggi internazionali, federali e statali progettate per salvaguardare il pubblico dalla diffusione ingiustificata di informazioni personali. La nostra azienda rispetta la riservatezza delle informazioni personali dei nostri dipendenti. Ciò significa che solo i dipendenti che hanno l'autorizzazione e una chiara esigenza aziendale dovrebbe avere accesso ai dati personali.

La tutela della privacy è importante. Gestiamo le tue informazioni personali coerentemente con questi principi guida:

> Mantenere i dati dei dipendenti accurati e aggiornati.

> Consentire l'accesso e l'utilizzo solo per scopi aziendali legittimi, ad esempio, gestione buste paga e benefit.

> Impedire la divulgazione a terzi, salvo in circostanze consentite dalle nostre politiche.

> Seguire le politiche e le procedure di conservazione e distruzione stabilite.

> Rispondere prontamente a qualsiasi domanda o dubbio sollevato dai dipendenti in merito ai propri dati.

Si prega di notare che tutti i dati di transazioni creati nel corso del lavoro di un dipendente, comprese le registrazioni delle chiamate, che possono identificare i dipendenti coinvolti in tali transazioni non sono considerati informazioni personali e non ci dovrebbe essere alcuna aspettativa di privacy per quanto riguarda tali materiali.

Se hai domande sulle tue informazioni, parla con il tuo supervisore o con People Solutions.

© Concentrix Corp.

Presevare la qualità e la Sicurezza dei prodotti

La nostra Società mantiene la sua preziosa reputazione fornendo prodotti e servizi sicuri e di qualità. Ciò significa che i nostri prodotti e i nostri servizi devono rispondere a importanti esigenze del cliente, devono rappresentare un valore aggiunto per l'utilizzatore e devono essere affidabili. Ciò è garantito dal rispetto di tutti i processi qualitativi e di tutti i requisiti di sicurezza in vigore nei luoghi in cui operiamo. Inoltre, la nostra attività è conforme a tutti gli standard e ai regolamenti relativi allo sviluppo dei nostri prodotti e servizi.

Grazie a un approccio rigoroso, i dipendenti della Società lavorano con grande integrità per ottenere:

- soddisfazione del cliente
- impegno in favore della massima qualità
- miglioramento costante dei processi
- atteggiamento positivo
- comunicazione concisa.

Nella nostra Società siamo orgogliosi di offrire prodotti e servizi della massima qualità. Puntiamo a raggiungere l'eccellenza nel conseguire e ottimizzare i risultati aziendali, che rispecchiano l'impegno assoluto per la qualità che offriamo ai nostri clienti e ai nostri venditori.

© Concentrix Corp.

Utilizzare la tecnologia in modo appropriato

Dobbiamo utilizzare la tecnologia aziendale in modo appropriato e abbiamo la responsabilità di utilizzare computer, dati e telecomunicazioni in modo sicuro, etico, legale, efficiente e produttivo. L'utilizzo della tecnologia aziendale non deve interferire con le vostre mansioni lavorative. L'uso, il trasferimento o il trasferimento non autorizzato, inappropriato o illegale di computer, dati o risorse di telecomunicazione può comportare azioni disciplinari e legali.

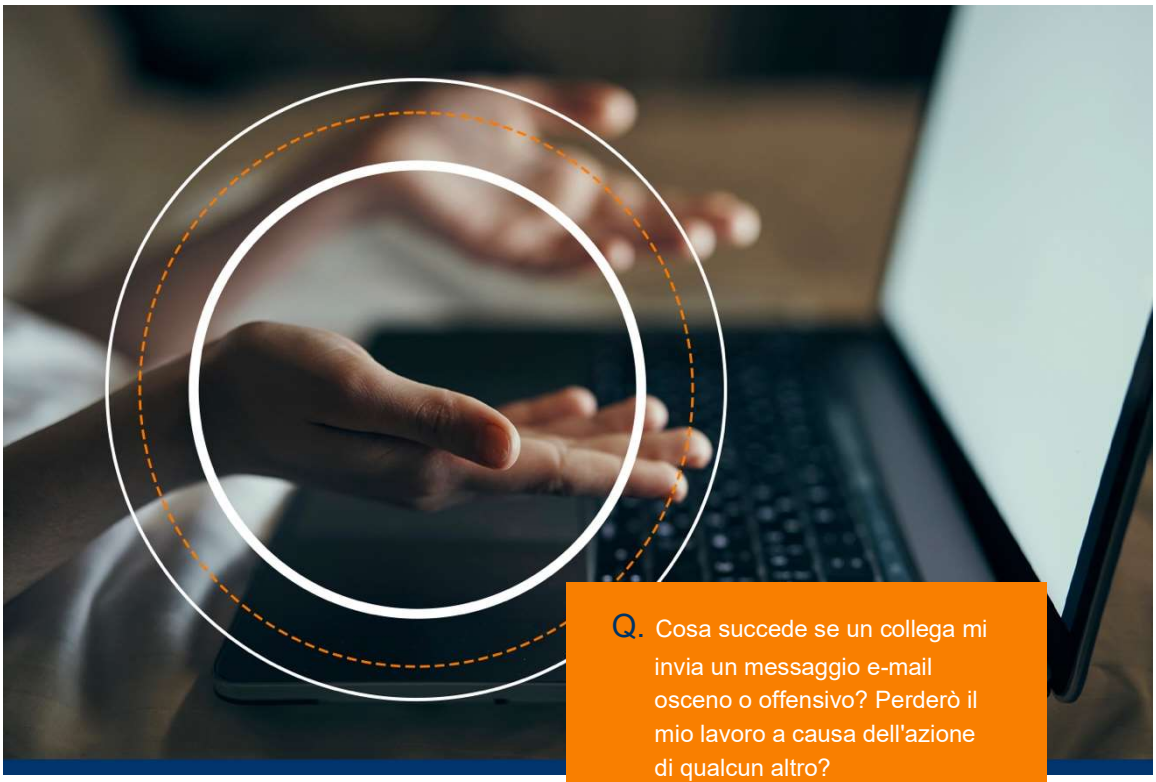
In nessun caso è consentito utilizzare il computer e i sistemi di rete della nostra azienda per comunicare, archiviare o visualizzare dichiarazioni inappropriate, sessualmente esplicite o offensive. Inoltre, non è consentito utilizzare i suddetti sistemi per accedere a materiale illegale, inviare richieste non autorizzate o condurre affari per te o per un'altra organizzazione.

Non dovete partire dal presupposto che le comunicazioni o i documenti che create, inviate o ricevete tramite i computer, i dati o le risorse telematiche aziendali siano privati. Nella misura consentita dalla legge, la nostra Società ha il diritto di esaminare e monitorare l'uso dei beni e dei sistemi di comunicazione aziendali per garantire la conformità alle politiche aziendali.

Q. Non è illegale che la nostra azienda legga la mia email?

UN. No, non è illegale. Infatti, un sistema informatico fornito dal datore di lavoro è di proprietà del datore di lavoro e, nella maggior parte dei casi, la nostra Società ha il diritto di monitorare tutto il traffico di posta elettronica e la navigazione in Internet che avviene sui nostri sistemi aziendali.

© Concentrix Corp.



Anche i dati elettronici possono anche essere "documenti" da conservare per legge.

Q. Cosa succede se un collega mi invia un messaggio e-mail osceno o offensivo? Perderò il mio lavoro a causa dell'azione di qualcun altro?

UN. Non puoi controllare le azioni degli altri dipendenti, ma puoi controllare le tue. Se ricevi un messaggio e-mail offensivo da un altro dipendente, procedi come segue:

- Non inoltrare, eliminare o rispondere al messaggio. Lascialo nella tua casella di posta elettronica per la revisione da parte della direzione.
- Segnala l'accaduto al tuo supervisore, manager o al reparto People Solutions. La direzione provvedera' a gestire la situazione.

© Concentrix Corp.

Proteggere la proprietà intellettuale

La nostra azienda si basa su anni di duro lavoro e innovazione dei nostri dipendenti e sulla proprietà intellettuale creata da loro, inclusi brevetti, marchi, diritti d'autore e segreti commerciali. Proteggere la nostra proprietà intellettuale è di fondamentale importanza e dobbiamo agire tutti insieme per garantire che non venga utilizzato in modo improprio o indebito. Non dovresti mai permettere che la nostra proprietà intellettuale venga utilizzata o condivisa con persone al di fuori della nostra azienda senza documenti legali appropriati in atto. Né dovresti violare i diritti di proprietà intellettuale di altre società.

Ricorda:

Eventuali invenzioni, progetti, scoperte, idee, concetti, opere d'autore e segreti commerciali creati durante il rapporto di lavoro
-- o che derivano dal lavoro di un dipendente o sono creati utilizzando il tempo, i materiali o le risorse della nostra Società
-- sono di proprietà della nostra Società. Ogni dipendente è tenuto a collaborare con la nostra Società nel documentare la titolarità di tutta la proprietà intellettuale sviluppata dai dipendenti durante il loro impiego presso la nostra Società.

© Concentrix Corp.

Q. Mi è appena stato offerto un lavoro da un'altra azienda che non solo opera nella stessa area di attività della nostra azienda, ma è di fatto una diretta concorrente della nostra azienda. Posso utilizzare le informazioni sui prezzi della nostra azienda e i contatti con i clienti che ho appreso durante lo svolgimento del lavoro per la nostra azienda per assistere il mio potenziale nuovo datore di lavoro?

A. No. Quando sei diventato un dipendente della nostra azienda hai firmato un accordo su informazioni proprietarie e invenzioni", in cui hai riconosciuto che il tuo impiego con la nostra azienda ha creato un rapporto di fiducia e fiducia tra la nostra azienda e te stesso, nel rispetto delle informazioni private della società. Di conseguenza, è vietato condividere con qualsiasi altra società qualsiasi informazione proprietaria della nostra Società acquisita da te durante il tuo impiego presso la nostra Società. Inoltre, andando a lavorare per un altro datore di lavoro,la nostra azienda ha il diritto di informare il tuo nuovo datore di lavoro dei tuoi diritti e obblighi nei confronti della nostra azienda.

© Concentrix Corp.

Sicurezza delle informazione e dei dati:Riservatezza

Uno dei modi per proteggere le nostre informazioni intellettuali e proprietarie è mantenerle riservate. Pertanto, tutti i dipendenti sono tenuti a firmare un contratto sulle informazioni e sulle invenzioni proprietarie. Siglando tale accordo, ogni dipendente accetta di proteggere le informazioni riservate sia della nostra Società che di coloro con cui la stessa intrattiene rapporti commerciali. La nostra Società harelazioni sostanziali con i propri clienti e i propri venditori, la cui acquisizione e il cui mantenimento richiedono l'impiego di tempo e risorse significativi. I dettagli di queste relazioni riguardano informazioni aziendali riservate e costituiscono una risorsa importante e preziosa della nostra Società. I dipendenti non dovranno, durante o dopo il loro impiego presso la nostra Società, utilizzare la conoscenza di queste relazioni per qualsiasi soggetto diverso dalla nostra Società.

La nostra Società riconosce che, a seguito del precedente impiego, i nostri dipendentipotrebbero aver concluso un accordo di riservatezza con l'ex datore di lavoro, che richiede di mantenere riservate le informazioni proprietarie della relativa azienda. I dipendenti devono assicurarsi di non violare alcun obbligo di riservatezza nei confronti di un precedente datore di lavoro in relazione al loro impiego presso la Società. Ciò include divulgare o utilizzare in maniera impropria, con riguardo al loro impiego presso la Società, informazioni soggette a obblighi di riservatezza nei confronti del precedente datore di lavoro.

Inoltre, indipendentemente da altre restrizioni sulle informazioni riservate, i nostri dipendenti possono avere diritto all'immunità, inclusa la protezione contro le ritorsioni,ai sensi del Defend Trade Secrets Act del 2016 per la divulgazione di segreti commerciali o informazioni riservate in determinate circostanze, come la partecipazione o la divulgazione nell'ambito di un'indagine governativa su una presunta violazione.

© Concentrix Corp.

Q. Sono appena entrato a far parte della nostra azienda come nuovo dipendente. Il mio precedente datore di lavoro è uno dei maggiori concorrenti della nostra azienda. Posso condividere alcune importanti informazioni di marketing riservate che ho sviluppato mentre lavoravo per questo concorrente?

UN. No. Ciò violerebbe il Codice, i tuoi obblighi nei confronti del tuo precedente datore di lavoro e potrebbe anche infrangere la legge. Siete obbligati a proteggere le informazioni riservate del vostro precedente datore di lavoro, così come i dipendenti della Società sono obbligati a proteggere le informazioni riservate della nostra Società. Le conoscenze e le abilità generali che hai appreso presso un precedente datore di lavoro possono certamente essere utilizzate nel tuo nuovo lavoro con la nostra azienda, ma non devi portare alla nostra azienda alcun materiale confidenziale (o altrimenti protetto) che tu, o altri, hai prodotto per il tuo precedente datore di lavoro. Se hai domande sullo stato di qualsiasi informazione specifica che potresti avere, controlla con la nostra azienda legaleDipartimento prima di utilizzarlo o divulgarlo.

© Concentrix Corp.

Sicurezza delle informazione e dei dati: Riservatezza e Terze parti

Nel corso delle nostre attività imprenditoriali potremmo ricevere delle informazioni che altri giudicano riservate. Tali informazioni non possono essere ricevute né rivelate, a meno che non abbiamo firmato un accordo di riservatezza scritto che sia stato approvato dall'ufficio legale. Dovremmo assicurarci di trattare tali informazioni in conformità con i termini contrattuali, anche evitando qualsiasi divulgazione o utilizzo vietato dai termini dell'accordo.

In generale, le informazioni sui nostri clienti o sui clienti dei nostri clienti, a cui abbiamo accesso in relazione all'erogazione dei nostri servizi, saranno soggette a restrizioni sulla riservatezza negli accordi presi con il cliente. Tali informazioni non dovrebbero essere rivelate né utilizzate in maniera diversa da quanto richiesto per l'erogazione dei nostri servizi al cliente.

Si consiglia altresì ai dipendenti di astenersi dall'utilizzare i nomi e/o i loghi dei nostri clienti (incluse immagini oppure dichiarazioni verbali o scritte che possono determinare l'identificazione dei nostri clienti o dei loro prodotti) in qualsiasi luogo esterno all'azienda, in particolare sui social media

Regole di base:

Proteggi sempre e non divulgare mai alcuna proprietà intellettuale riservata della Società o qualsiasi altra informazione riservata a terzi.

A volte, potrebbe essere necessario condividere la proprietà intellettuale dell'Azienda con persone esterne all'Azienda. Tuttavia, non devi mai rivelare tali informazioni senza la previa approvazione della Direzione e solo in base a un accordo di riservatezza scritto approvato dall'Ufficio legale.

Non può divulgare o indurre la nostra azienda a utilizzare informazioni riservate o proprietarie appartenenti a precedenti datori di lavoro o altri.

© Concentrix Corp.

Social Network

Come parte del nostro impegno a proteggere le informazioni riservate, dobbiamo prestare attenzione quando utilizziamo i social media, comprese le chat room, gruppi di discussione e social network. Sebbene la nostra azienda non cerchi di limitare le nostre interazioni personali o professionali su tali siti, siamo tenuti a comportarci in modo appropriato in conformità con gli standard aziendali. Ciò significa che non dobbiamo mai divulgare informazioni riservate della Società, dei nostri clienti di altri partner commerciali attraverso il nostro utilizzo di questi siti. Tali informazioni includono anche nomi o loghi dei nostri clienti o qualsiasi dichiarazione che potrebbe identificare il cliente o i suoi prodotti o servizi, inclusa la semplice dichiarazione che forniamo servizi a tali clienti. Dobbiamo anche assicurarci di non attribuire le nostre opinioni personali alla nostra Società. Non pubblicare mai materiali inappropriati o offensivi o che violano le nostre politiche aziendali mentre rappresentiamo la nostra azienda.

La nostra azienda comprende come l'uso di siti di social network e blog su Internet possa modellare il modo in cui il pubblico vede i nostri prodotti, servizi, dipendenti, fornitori e clienti. La nostra azienda rispetta il tuo diritto di mantenere il tuo blog o pubblicare commenti personali sui social network. Tuttavia, la nostra azienda si impegna a garantire che l'uso di tali comunicazioni soddisfi le esigenze della nostra attività mantenendo l'identità, l'integrità e la reputazione della nostra azienda in modo coerente con i nostri valori e le nostre politiche.

In caso di post che potrebbero essere collegati con la Società, (come la tua foto con il nome della società o il logo scattata a un evento aziendale o la condivisione di una notizia o di un videoclip dell'Azienda), assicurati di menzionare che i commenti da te pubblicati sono le tue opinioni personali e non quelle dell'Azienda. Nel caso in cui l'azienda ritenga che tale post sia inappropriato, potrebbe essere necessario rimuoverlo.

© Concentrix Corp.

Q. Di recente ho ottenuto un grosso contratto con un cliente che cercavo di ottenere da diversi mesi. Ieri sera ero così entusiasta del nuovo contratto che ho pubblicato le informazioni, incluso il nome del nuovo cliente, su Facebook. Si tratta di una violazione della politica della nostra azienda?

UN. Sì.Comprendiamo il tuo diritto di impegnarti in social network, come la pubblicazione di informazioni su Facebook. Tuttavia, la nostra politica vieta espressamente la pubblicazione di informazioni aziendali riservate su questi siti di social network. Identificandoti come dipendente della nostra azienda e rivelando un contratto che potrebbe non essere stato ancora reso pubblico e il nome del nostro cliente, hai messo a rischio te stesso e la nostra azienda. È necessario eliminare immediatamente la pubblicazione e segnalare la violazione al proprio supervisore o all'Ufficio legale

© Concentrix Corp.

Evitare conflitti di interesse

Siamo tenuti ad agire sempre nel migliore interesse della nostra azienda. Ciò significa che le decisioni aziendali dovrebbero essere prese libere da qualsiasi conflitto di interesse reale o presunto. Dobbiamo prendere le nostre decisioni sulla base di solide motivazioni aziendali.

Ad esempio, dobbiamo prestare attenzione a potenziali conflitti di interesse.

Ad esempio, c'è un probabile conflitto di interessi se:

- Induci la nostra Società a impegnarsi in transazioni commerciali con parenti o amici;
- Utilizzi informazioni riservate sulla società, clienti o fornitori per un guadagno personale a favore di voi stessi, parenti o amici (comprese le transazioni in titoli basate su tali informazioni);
- Hai più di un modesto interesse finanziario nei fornitori, clienti o concorrenti della nostra Società;
- Ricevi un prestito, o un obbligo di garanzia dalla nostra Società o da terzi a seguito della tua posizione presso la nostra Società;
- Competi, o ti preparari a competere con la nostra Società mentre sei ancora dipendente della nostra Società;
- Ricevi un prestito, o un obbligo di garanzia, da qualsiasi terza parte a seguito della tua posizione presso la nostra Società.

È nostra responsabilità segnalare i conflitti effettivi o apparenti tra il nostro lavoro con la nostra azienda e i nostri interessi familiari, aziendali, personali o finanziari man mano che si sviluppano.

Nella maggioranza dei casi, i conflitti potenziali possono essere facilmente risolti una volta portati alla luce e discussi. La tempestiva divulgazione e discussione favoriscono la risoluzione dei potenziali conflitti ancor prima che incidano sul nostro lavoro o sulla nostra reputazione. La nostra Società può chiederti di scusarti per le decisioni prese o può aggiungere una fase di approvazione procedurale qualora vi sia un possibile conflitto di interessi tra te e la questione discussa o approvata.

In qualità di dipendente, direttore o funzionario della nostra azienda, è imperativo evitare qualsiasi interesse o associazione che interferisca, osembra interferire con il vostro esercizio indipendente di giudizio nel migliore interesse della nostra Società. Non dovresti sfruttare la tua posizione o relazione con la nostra azienda per guadagno personale.

© Concentrix Corp.

Tutelare i nostril beni

Ogni dipendente è tenuto a tutelare la proprietà aziendale da furto o smarrimento e non può utilizzare tale proprietà per uso personale. La proprietà aziendale include informazioni riservate e altra proprietà intellettuale, software, computer, apparecchiature per ufficio e forniture. Siete tenuti a tutelare adeguatamente tutti i beni aziendali sotto il vostro controllo per impedirne l'uso non autorizzato. I dipendenti possono avvalersi in maniera limitata dei sistemi di comunicazione elettronica della Società, a condizione che tale utilizzo: 1) sia occasionale; 2) non interferisca con le proprie responsabilità professionali; 3) non riduca la produttività; 4) non violi il presente Codice o la politica sui sistemi di comunicazione elettronica aziendali in vigore.

Suggerimenti

- Tutti i dipendenti devono proteggere la proprietà della nostra azienda e garantirne un uso efficiente.
- Tutti i beni devono essere utilizzati per finalità aziendali legittime
- Stai attento ad evitare sprechi, perdite, danni, uso improprio, furto, appropriazione indebita o violazione della proprietà aziendale.

Su richiesta della nostra Società o alla cessazione del rapporto di lavoro, tutti i dipendenti sono tenuti a consegnare alla Società tutti gli articoli ad essa appartenenti, compresi eventuali dati o beni di proprietà intellettuale

Nella nostra Società produciamo con cadenza regolare idee, strategie e altri tipi di informazioni aziendali preziose e riservate («proprietà intellettuale»), che possediamo e dobbiamo tutelare proprio come avviene per altri tipi di beni.
Trattandosi del frutto del duro lavoro della nostra Società, diverse leggi ci consentono di tutelare queste informazioni dall'uso da parte di terzi.

© Concentrix Corp.

Ricevere regali e inviti

L'impegno della nostra Società a favore dell'integrità ci impone di rispettare i più elevati standard etici, anche evitando le situazioni che possono dare adito a un'apparenza di irregolarità.

Doni e inviti aziendali possono creare una buona disposizione nei rapporti commerciali, ma possono anche condizionare l'obiettività nei confronti della persona che li offre. La nostra scelta di fornitori, venditori e partner deve basarsi su fattori oggettivi, come costo, qualità, valore, servizio e capacità di fornire prestazioni. Dobbiamo evitare di far percepire che le decisioni commerciali vengano prese in base ai doni ricevuti attraverso questi rapporti.

Doni, ospitalità e servizi commerciali possono essere accettati, ma solo a patto che non vengano offerti aspettandosi in cambio un trattamento preferenziale, abbiano valore nominale e non siano vietati dalla legge o siano pratiche note dell'offerente. Ciò comprende sconti e promozioni offerti da diverse aziende (come quelle operanti nel settore viaggi, ospitalità, ristorazione, vendita al dettaglio e altri settori simili) nel corso regolare della loro attività con singoli clienti, che possono essere accettati.

Qualsiasi dono, servizio commerciale o di ospitalità che non sia accettabile come descritto sopra, seppure ricevuto da un parente del dipendente, sollecitato o meno, dovrà essere prontamente reso o ricevuto per conto della Società o altrimenti ragionevolmente gestito dal responsabile. Gli inviti aziendali infrequenti sono appropriati purché non siano eccessivi e non diano adito a un sospetto di irregolarità.

Rifiuta sempre i regali che...

- Sonocontanti o equivalente in contanti
- Sonoillegale o violare la legge
- Ti fa sentire un obbligo
- Influenzare, o dare l'impressione di influenzare, il giudizio aziendale
- Sonodato come parte di un accordo per fare qualcosa in cambio
- Volutoviolare la politica in materia di regali e intrattenimenti del datore di lavoro del donatore

Tutti i doni offerti a singoli individui o piccoli gruppi di individui (ossia doni che non vengono offerti a un intero team o a un'unità aziendale) dovrebbero essere segnalati al responsabile del dipendente più anziano che riceve tali doni.

© Concentrix Corp.

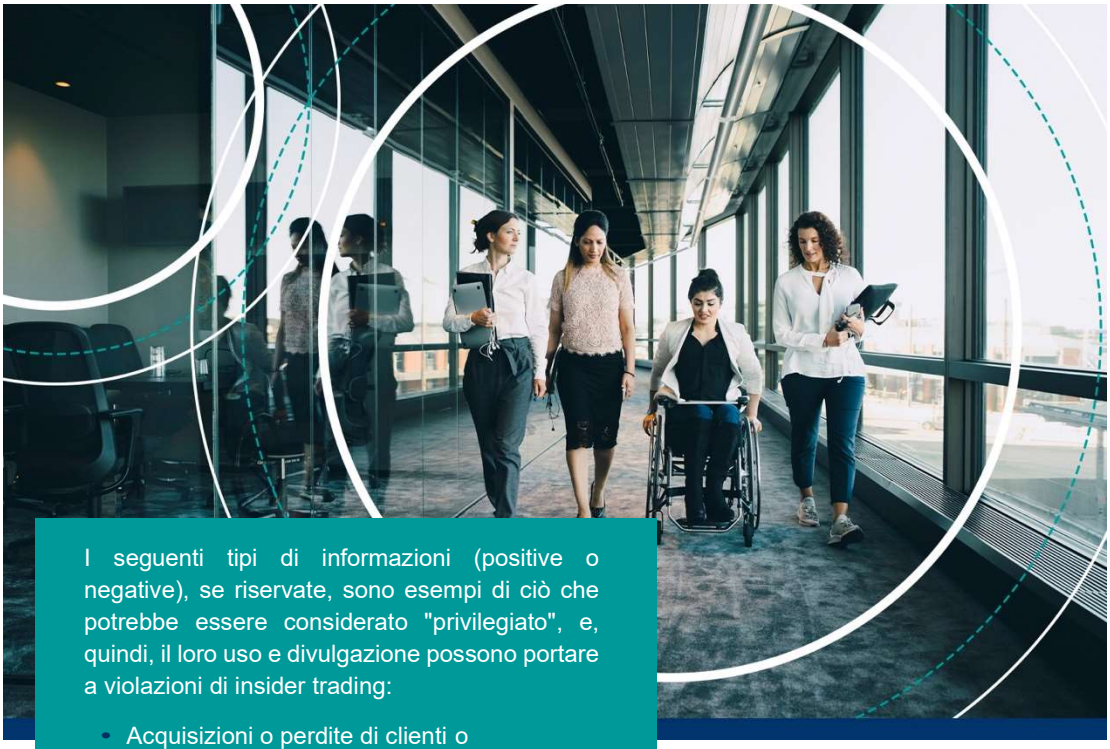
Proibire l'insider trading

Potreste venire a conoscenza di informazioni privilegiate sulla nostra Società, la sua società madre o altre aziende con cui intratteniamo rapporti commerciali (ad es. clienti o venditori) che non sono accessibili a tutti gli investitori. È illegale acquistare o vendere titoli in una società (inclusi azioni, titoli di debito o partecipativi, opzioni e quote detenute in piani pensionistici) sulla base di «informazioni riservate privilegiate»
– comunemente indicato come «insider trading». Se restate coinvolti in attività di insider trading, potreste perdere il lavoro ed essere soggetti a sanzioni civili e penali rilevanti.

Non dobbiamo mai utilizzare informazioni riservate privilegiate sulla nostra Società, la sua società madre o altre aziende con cui intratteniamo rapporti commerciali per fini di guadagno personale. Inoltre, non dobbiamo mai trasmettere informazioni riservate privilegiate ad altri che potrebbero operare in base ad esse. Se date una "dritta" a qualcuno che, dopo esserne venuto a conoscenza, acquista o vende titoli, entrambi potete essere condannati per insider trading.

Per «informazioni riservate» si intendono le informazioni che sono note all'interno della nostra Società e non sono state rese pubbliche. Per «informazioni privilegiate» si intendono le informazioni che un investitore ragionevole considererebbe importanti quando decide di acquistare o vendere titoli.
I dipendenti che sono in possesso di informazioni riservate privilegiate non possono completare una transazione di titoli fino al giorno lavorativo successivo,ossia almeno 24 ore dopo l'orario in cui le informazioni sono state rese pubbliche. Se avete delle domande riguardo a cosa si intenda per «informazioni riservate privilegiate» e le relative restrizioni con riferimento all'insider trading, consultate l'ufficio legale.

© Concentrix Corp.



I seguenti tipi di informazioni (positive o negative), se riservate, sono esempi di ciò che potrebbe essere considerato "privilegiato", e, quindi, il loro uso e divulgazione possono portare a violazioni di insider trading:

- Acquisizioni o perdite di clienti o fornitori importanti, o variazioni significative dei prezzi;
- Annunci di nuovi servizi, prodotti o offerte o risultati di ricerche di natura significativa;
- Difetti, richiami o modifiche significativi del prodotto;
- Importanti cambiamenti nell'alta dirigenza;
- Esposizione significativa alle controversie dovuta ad azioni legali effettive o a minaccia di azioni legali;
- Risultati finanziari o proiezioni di guadagni o perdite;
- Notizie di fusioni, acquisizioni e cessioni in sospeso o proposte di società controllate, frazionamenti azionari, nuove azioni o offerte di credito;
- Imminente bancarotta o problemi di liquidità finanziaria.

La Commissione per i Titoli e gli Scambi e il Congresso degli Stati Uniti sono molto attenti al mantenimento della correttezza dei mercati dei titoli finanziari americani. Queste leggi impongono alle società quotate in borsa di avere politiche chiare in materia di insider trading.

Conservare documentazioni accurate

Comunicazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili nei rapporti periodici, nelle informative e nella documentazione obbligatoria sono fondamentali per il successo della nostra Società. Ciascuno di noi ha il dovere di assicurare che tutti i dati riportati nei consuntivi finanziari societari offrano un quadro onesto dei risultati delle nostre attività e della nostra posizione finanziaria. Perseguiamo questo obiettivo ottemperando non solo alle politiche aziendali, ma anche attenendoci alle leggi, alle norme e ai regolamenti che disciplinano la contabilità e la rendicontazione finanziaria.

Ciascuno di noi deve mantenere il massimo standard di cura nel contribuire o nel preparare tali rendiconti in conformità alle linee guida seguenti:

> Tutti i documenti contabili societari, nonché i rapporti derivati da questi documenti, devono essere conformi alle leggi di ciascuna giurisdizione applicabile;

> Tutti i documenti devono rappresentare in modo veritiero e corretto le transazioni o gli eventi a cui si riferiscono;

> Tutti i documenti devono rappresentare in modo veritiero e corretto, con ragionevole dettaglio, le attività, le passività, i costi e i ricavi della nostra Società;

> I documenti contabili della nostra Società non devono contenere dati falsi o volutamente fuorvianti;

> Nessuna transazione deve essere intenzionalmente classificata in modo errato in materia di contabilità, dipartimenti o esercizi;

> Dovete collaborare pienamente con i revisori interni ed esterni per raccogliere leinformazioni come richiesto, spiegare i procedimenti e suggerire possibili miglioramenti.

> È necessario rispettare il sistema di controlli contabili interni della nostra azienda.

© Concentrix Corp.

Gestire la nostra documentazione

Diverse leggi e buone pratiche imprenditoriali impongono alla nostra Società di conservare determinati documenti aziendali (compresi i documenti digitali) per periodi specifici di tempo. Inoltre, non possiamo distruggere determinati documenti pertinenti quando sono previsti o sono in corso controversie, mandati di comparizione, ispezioni o indagini. Conservare i documenti aziendali più a lungo del necessario, tuttavia, comporta costi inutili per la nostra Società e impedisce un efficiente recupero accesso ai documenti rilevanti. Tutti dobbiamo rispettare rigorosamente le politiche aziendali relative alla gestione dei documenti societari. Per informazioni specifiche riguardo la durata della conservazione e le modalità di smaltimento dei documenti aziendali, consultate la nostra politica sulla conservazione dei documenti o rivolgetevi all'ufficio legale.

L'ufficio legale può emanare un avviso di conservazione per certi documenti e in determinate circostanze (come le controverse legali) e tali documenti soggetti a conservazione non possono essere alterati né distrutti senza previa autorizzazione scritta dell'ufficio legale. In simili circostanze, tutte le istruzioni dell'ufficio legale devono essere rispettate.

La politica sulla conservazione dei documenti vale sia per i materiali elettronici (in copia virtuale) che cartacei e si applica a TUTTI i tipi di documenti indipendentemente dallo strumento in cui sono conservati, inclusi: carta, e-mail, video, disco fisso, penna usb, CD o altro dispositivo di archiviazione elettronica.

Dovete porre particolare attenzione affinché i documenti contenenti informazioni riservate siano conservati e smaltiti conformemente sia alla politica sulla conservazione dei documenti sia alle politiche e alle prassi aziendali sulla protezione delle informazioni.

Q. L'ufficio contabile riceve la lettera dell'avvocato di un cliente, dove si chiede che la nostra Società soddisfi certi impegni verbali che la stessa avrebbe assunto. Il tuo responsabile ti chiede di esaminare la tua posta elettronica per stabilire se contiene dei messaggi e-mail a sostegno di una simile promessa. Individui un'e-mail, che potrebbe essere considerata come una promessa, indirizzata a una persona che non era a conoscenza della relazione con il cliente, ma ritieni in buona fede che tale promessa non sia mai stata fatta al cliente. Dovresti eliminare l'e- mail?

UN. No. La nostra politica sulla conservazione dei documenti impone ai dipendenti di conservare tutti i documenti che potrebbero essere rilevanti in una questione in cui la nostra Società prevede ragionevolmente una controversia. Devi contattare immediatamente l'ufficio legale per consentire di stabilire se, in simili circostanze, esiste una ragionevole previsione di contenzioso.

© Concentrix Corp.

Mantenere una concorrenza leale

La nostra azienda è convinta sostenitrice della libera e leale concorrenza. Le nostre azioni sul mercato ci rappresentano come azienda. Proponendo una concorrenza rigorosamente basata sulla qualità dei servizi e dei prodotti e non competendo mai in maniera non etica, tuteliamo la reputazione della nostra Società come leader etico del settore. Nessun dipendente, direttore o funzionario della nostra Società deve trarre indebito vantaggio attraverso operazioni di manipolazione, occultamento o abuso di informazioni privilegiate, erronea rappresentazione di fatti rilevanti o qualsiasi altra pratica iniqua. Ci concentriamo sulla soddisfazione dei nostri clienti e non cerchiamo di limitare le opportunità di concorrenza dei nostri rivali in maniera ingannevole o fraudolenta.

Come interagire con i concorrenti:

- Dobbiamo mostrare cautela quando interagiamo con i concorrenti. Dobbiamo evitare di collaborare o addirittura sembrare di collaborare con i concorrenti. Non dobbiamo mai discutere di nessuno dei seguenti argomenti con i concorrenti della nostra Società senza previa autorizzazione dell'ufficio legale:
- prezzi o politiche dei prezzi, costi, piani di marketing o strategici;
- informazioni proprietarie o riservate;
- progressi tecnologici;
- promozioni realizzate con i clienti;
- divisione di clienti, mercati, territori o paesi;
- boicottaggio di certi clienti, fornitori o concorrenti;
- azione comune nei confronti dei clienti.
- Comportamento comune nei confronti dei clienti

© Concentrix Corp.

Rispettare i diritti umani

La nostra Società sostiene la tutela dei diritti umani fondamentali attraverso le sue attività internazionali. I nostri dipendenti lavorano con clienti, fornitori e partner in tutte le regioni del mondo. Siamo un'azienda globale e ciò implica la responsabilità di comportarsi in maniera responsabile come un buon cittadino d'impresa in ogni città e in ogni Paese, con il coinvolgimento di ogni dipendente, in ogni rapporto con i partner e ogni cliente. Perseguiamo questo obiettivo amministrando la nostra attività globale con grande rispetto per i diritti umani. A sostegno di un simile impegno, rispettiamo le leggi applicabili relative a orari di lavoro, salari, traffico di esseri umani, schiavitù moderna, lavoro minorile e condizioni di lavoro che rappresentano una minaccia per la vita o la salute. Il nostro sostegno nei confronti di questi principi è rappresentato dal presente Codice, dalla nostra posizione sui rapporti di lavoro, nelle nostre prassi occupazionali e nei nostri rapporti con i fornitori.

Partecipazione politica

Concentrix è una società apolitica e per prassi consolidata non eroga contributi politici a favore di partiti, candidati o campagne. I dipendenti sono liberi di partecipare alle dinamiche politiche, incluso erogare contributi a titolo personale, senza tuttavia fare in modo che venga a crearsi la percezione di svolgere la propria attività per conto della Società. Lo svolgimento dell'attività politica è soggetto a tutte le altre politiche aziendali relative allo svolgimento di attività personali con l'utilizzo di beni aziendali o durante l'orario lavorativo. La Società non rimborserà i dipendenti per il tempo dedicato all'attività politica, eccetto nella misura prevista dalla legge.

© Concentrix Corp.

Ambiente e sostenibilità

Rispettiamo l'ambiente in cui viviamo e lavoriamo. Ciò significa, in parte, che rispettiamo tutte le leggi ambientali applicabili in tutti i paesi in cui operiamo. La nostra azienda si impegna inoltre a proteggere l'ambiente riducendo al minimo l'impatto delle nostre operazioni.

Abbiamo la responsabilità di migliorare la vita delle nostre persone e la salute del nostro pianeta. È una responsabilità che prendiamo molto sul serio. Per come la vediamo, abbiamo un'incredibile opportunità di usare la nostra scala come una forza per il bene. Il potere di uno, amplificato in tutta la nostra famiglia di oltre 270.000 dipendenti, i nostri clienti, i nostri fornitori e i nostri partner, si traduce in un impatto a livello mondiale.

Ci impegniamo in tre aree chiave di azione:

Ambientale: Prendersi cura dell'ambiente per lasciarlo meglio di come l'abbiamo trovato.

Sociale: Creare un luogo migliore in cui le persone possano lavorare e vivere nelle comunità in cui operiamo.

Governance: Agire con integrità e fare la cosa giusta. Sempre.

Per maggiori informazioni, ti invitiamo a leggere il nostro più recente Report di sostenibilità disponibile alla pagina: https://www.concentrix.com/esg/

© Concentrix Corp.

Riconosciamo e accettare la responsabilità di essere un buon amministratore dell'ambiente e di aiutare a raggiungere uno stato di sviluppo sostenibile. A supporto di queste responsabilità, la nostra Società ha stabilito i seguenti impegni:

- Prevenzione dell'inquinamento in tutte le sue forme
- Conservazione delle risorse naturali, compresa l'energia, attraverso la riduzione, il riutilizzo e il riciclaggio ove possibile
- Miglioramento continuo delle prestazioni ambientali attraverso il coinvolgimento di tutti i dipendenti, subappaltatori, fornitori e attraverso partnership con comunità locali
- Integrare le considerazioni ambientali nelle nostre attività commerciali.

© Concentrix Corp.

Rispettare le leggi anticorruzione

(tangenti e bustarelle)

La nostra azienda applica una politica di tolleranza zero per la corruzione. Pertanto, non è assolutamente possibile effettuare, accettare od offrire alcuna forma di pagamento indebito durante la conduzione degli affari per conto della Società. Rispettiamo tutte le leggi, i trattati e i regolamenti internazionali che vietano la corruzione di funzionari governativi, compreso il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) statunitense.

Quasi ogni Paese vieta la corruzione di funzionari governativi. Inoltre, in alcuni Paesi vigono leggi che rendono illegale la corruzione di funzionari di altri Paesi. Per essere membri responsabili delle nostre comunità economiche dobbiamo seguire queste leggi ovunque operiamo, indipendentemente dalla legge o dalla prassi locale. Ciò significa che non possiamo mai offrire, tentare di offrire, autorizzare o promettere alcun tipo di tangente o bustarella a un funzionario governativo allo scopo di ottenere oppure conservare affari o vantaggi commerciali iniqui. Inoltre, non possiamo mai sollecitare o accettare alcuna tangente o bustarella. Le leggi anticorruzione sono complesse e le conseguenze della loro violazione sono gravi. Pertanto, dovete evitare qualsiasi attività che potrebbe essere considerata come corruzione.

- Una "tangente" è qualsiasi cosa di valore, inclusi pagamenti in contanti, regali, intrattenimenti o altri omaggi aziendali, offerti nel tentativo di influenzare le azioni o le decisioni aziendali di una persona al fine di ottenere un vantaggio aziendale.
- Una “tangente” è la restituzione di una somma già corrisposta o da versare a titolo di compenso per l'affidamento o l'affidamento dell'attività.
- Un "funzionario governativo" può essere un funzionario o dipendente del governo nazionale o locale, un candidato politico, un rappresentante di un'organizzazione come la Banca mondiale o un funzionario o dipendente di proprietà del governo o -controllatoentità, come le compagnie petrolifere statali.

Inoltre è importante notare che non possiamo ingaggiare soggetti terzi per compiere un’azione che non possiamo eticamente o legalmente compiere di persona.
Avvalersi di soggetti terzi per effettuare un pagamento indebito in maniera indiretta costituisce una violazione del presente Codice e delle leggi anticorruzione. Dobbiamo vagliare attentamente tutti i soggetti terzi prima di ingaggiarli.

© Concentrix Corp.

I dipendenti investiti di compiti che comportano transazioni o viaggi al di fuori degli Stati Uniti devono conoscere il FCPA, lo UK

Anti-Bribery Act e leggi locali simili. Prima di poter elargire qualsiasi regalo o pagamento a un funzionario pubblico o governativo è necessaria l'approvazione della direzione aziendale. Tutti i dipendenti devono segnalare immediatamente qualsiasi richiesta di tangente o bustarella all'ufficio legale.

Q Di recente ho incontrato un rappresentante che può aiutare la nostra Società a ottenere delle commesse in un Paese dove per noi è particolarmente difficile radicarci. Posso ingaggiare questo rappresentante per conto dellanostra Società?

UN. Consulta il tuo supervisore o l'ufficio legale per assicurarti che i contatti e i metodi del rappresentante siano in linea sia con le leggi locali sia con quelle americane. Le procedure di due diligence nei confronti del rappresentante sono fondamentali, poiché la nostra Società potrebbe incorrere in responsabilità giuridiche qualora evitassimo consapevolmente di apprendere dei fatti rilevanti. Se il rappresentante supera le verifiche, si devono seguire le procedure interne per ottenere l'approvazione dell'azienda, gli ordini di acquisto e l'approvazione legale.

Q. Susan deve ottenere il prima possibile l'approvazione per un progetto. Il dipendente governativo contattato da Susan propone di velocizzare la procedura di approvazione per una "piccola somma". Susan può effettuare un piccolo pagamento a favore di un dipendente governativo per accelerare il procedimento di approvazione?

A. No. Questa prassi, nota come «pagamento agevolativo», è vietata dalla legge e dalla nostra politica. Susan non può offrire né pagare alcuna sommaper favorire le approvazioni governative, anche se velocizzano un progetto. Susan deve informare il suo responsabile e l'ufficio legale della richiesta di pagamento agevolativo.

© Concentrix Corp.

Offrire doni e inviti

Talvolta intratteniamo i nostri clienti e i nostri fornitori allo scopo di costruire o rafforzare buone relazioni di lavoro. In simili circostanze è bene farsi guidare sempre dal buonsenso, dalla discrezione e dalla moderazione. Offrire intrattenimento non è appropriato se, così facendo, diamo l'impressione di essere tendenziosi o di cercare di condizionare una decisione commerciale. Potete offrire intrattenimento quando vengono soddisfatte tutte le linee guida seguenti:

> Quando l'intrattenimento è connesso a una discussione di lavoro

> Si svolge in una sede adatta per una discussione sugli affari

> Il suo costo è ragionevole

> L'intrattenimento non è stato richiesto da un cliente o un fornitore

La nostra Società definisce come «doni» oggetti di valore, beni e servizi, pasti o intrattenimento a cui voi come offerenti non partecipate. Doni in contanti o con altri mezzi equivalenti (come i buoni acquisto) non sono mai consentiti. Potete offrire doni che soddisfano i criteri seguenti:

> sono di modico valore;

> Non sarà visto comeuna tangente o una ricompensa o un pagamento di facilitazione;

> Sono coerenti con le pratiche commerciali generalmente accettate e gli standard etici;

> Non metterebbe in imbarazzo la nostra azienda se divulgato pubblicamente;

> Non sono contanti o equivalenti (compresi buoni regalo e buoni).

Anche l'offerta di doni e intrattenimenti a funzionari governativi, inclusi dipendenti di società di proprietà o controllate dal governo, è soggetta ai requisiti del presente Codice. Quando si fanno regali o ci si offre di intrattenereun partner commerciale, assicurati che la tua offerta non violi le politiche del destinatario. Se lavori con funzionari pubblici, tieni presente che anche offerte semplici, come l'acquisto di un pasto o di un rinfresco, possono essere inaccettabili o addirittura contro la legge.

Offrire doni o intrattenimento a funzionari governativi, compresi i dipendenti di società pubbliche o controllate dal governo, è inoltre soggetto ai requisiti del presente Codice. Quando fate dei doni o vi offrite di intrattenere un partner d'affari, assicuratevi che la vostra offerta non violi le politiche del destinatario. Se collaborate con funzionari pubblici, sappiate che anche le offerte semplici, come acquistare un pasto o dei rinfreschi, possono essere inaccettabili o addirittura contrarie alla legge.

Si noti che i funzionari governativi e i dipendenti di società controllate dal governo, sia negli Stati Uniti che all'estero, sono soggetti a severi standard governativi. La violazione di questi standard può determinare sanzioni civili e penali per i singoli individui, la nostra Società e i funzionari in questione. Si prega di consultare il paragrafo "Rispettare le leggi anticorruzione" nella sezione intitolata "Il nostro impegno verso le comunità globali" del presente Codice.

© Concentrix Corp.

Controlli e restrizioni degli scambi commerciali

Come società globale, possiamo fornire beni, servizi, software e tecnologia in tutto il mondo oltre i confini nazionali. È pertanto essenziale osservare scrupolosamente tutte le disposizioni nazionali e internazionali che si applicano alla nostra attività commerciale transfrontaliera, che include importazioni, esportazioni e riesportazioni. Molti Paesi hanno leggi che limitano o richiedono licenze per esportare e/o importare determinati beni e servizi in altri Paesi e per determinate parti. I Paesi possono inoltre imporre diversi tipi di sanzioni commerciali o embarghi contro altri Paesi o popoli. Tali sanzioni o embarghi si focalizzano generalmente sulla sicurezza nazionale, sulla politica internazionale o su questioni umanitarie.

Un'«esportazione» avviene quando un bene, un servizio, un software o un oggetto tecnologico è spedito o altrimenti consegnato, sotto forma materiale o immateriale, a una persona in un altro Paese. Si ha un'esportazione anche quando forniamo tecnologia o software a qualcuno che non è un cittadino del Paese in cui risiede (ad es. qualcuno che si trova negli Stati Uniti, ma non è un cittadino statunitense o un residente a titolo permanente negli Stati Uniti).
Una riesportazione è il trasferimento di un bene, un software o un oggetto tecnologico da un Paese straniero a un altro.

Per garantire la conformità ai suddetti requisiti quando applicabili alla nostra Società, dobbiamo esaminare le nostre transazioni internazionali per assicurarci che non vi sia prova di destinazioni, utilizzatori o usi finali vietati e prestare attenzione alle "bandiere rosse" , indicanti che una controparte potrebbe cercare di eludere le leggi applicabili.

A causa della complessità dei requisiti legaliin materia di commercio internazionale, dobbiamo chiedere consiglio all'ufficio legaleprima di esportare o importare beni o servizi oppure impegnarci in transazioni che potrebbero essere colpite da sanzioni commerciali.

© Concentrix Corp.

Comunicare con interlocutori esterni

È importante che la nostra Società fornisca informazioni corrette, accurate, tempestive e comprensibili alle autorità pubbliche e governative, sia in forma verbale che scritta. Pertanto, solo i portavoce designati sono autorizzati a rispondere o comunicare con terze parti, ossia esponenti dei media, analisti del settore, analisti finanziari e investitori. Grazie ai portavoce che abbiamo a disposizione, evitiamo che reporter, altri esponenti dei media o di altre organizzazioni esterne estrapolino le nostre parole dal loro contesto. Se venite contattati dai media per richieste di informazioni, interviste o per la stesura di un articolo tecnico o la presentazione di un documento, inoltrate la suddetta richiesta a un membro dell'ufficio Marketing, che provvederà a gestirla o a offrire supporto e consigli. Analogamente, le richiestepresentate da analisti finanziari e azionisti devono essere inoltrate all'ufficio Relazioni con gli investitori. Se avete dubbi riguardo a una richiesta, prima di rispondere potete contattare anche l'ufficio Conformità.

> Siete invitati a verificare con il reparto marketing le linee guida e le norme applicabiliriguardo all'utilizzo del marchio e delle comunicazioni aziendali.

© Concentrix Corp.

Denunciare la cattiva condotta

Ciascuno di noi è responsabile di segnalare casi di cattiva condotta (comprese le violazioni del presente Codice) di cui si viene a conoscenza. A tale scopo sono disponibili molteplici canali.

Incoraggiamo i dipendenti a contribuire alla tutela dell'integrità della Società segnalando qualsiasi comportamento scorretto. Per sostenere tali sforzi, i dipendenti possono presentare reclamo alla direzione aziendale della Società riguardo a questioni discutibili di revisione contabile o contabilità, casi di frode aziendale o violazione delle leggi applicabili.

Se preferite riferire una questione o un motivo di preoccupazione in maniera anonima, una hotline attiva 24 ore su 24, 365 giorni all'anno, sarà a vostra disposizione per rispondere a domande o preoccupazioni relative a questioni etiche o legali, comprese potenziali violazioni del Codice e di altre politiche aziendali. Tutte le domande e/o le segnalazioni saranno esaminate in maniera celere e accurata, in coerenza con la legge applicabile. Ove necessario verranno applicate risposte e/o azioni correttive o disciplinari adeguate per eventuali violazioni del Codice.

Se vieni a conoscenza di una situazione che potrebbe coinvolgere una violazione del nostro Codice, della politica aziendale o di qualsiasi legge o regolamento applicabile, sei invitato a segnalarlo contattando il tuo manager o People Solutions . Se preferisci, puoi anche andare direttamente dal tuo Senior Vice President, al responsabile nazionale o al Dipartimento legale. In alternativa, puoi anche seguire la Politica whistleblowing e segnalare eventuali violazioni a uno dei seguenti:

Teh-Chien Chou
Presidente dell'Audit
Comitato
Concentrix Società
audit@concentrix.com

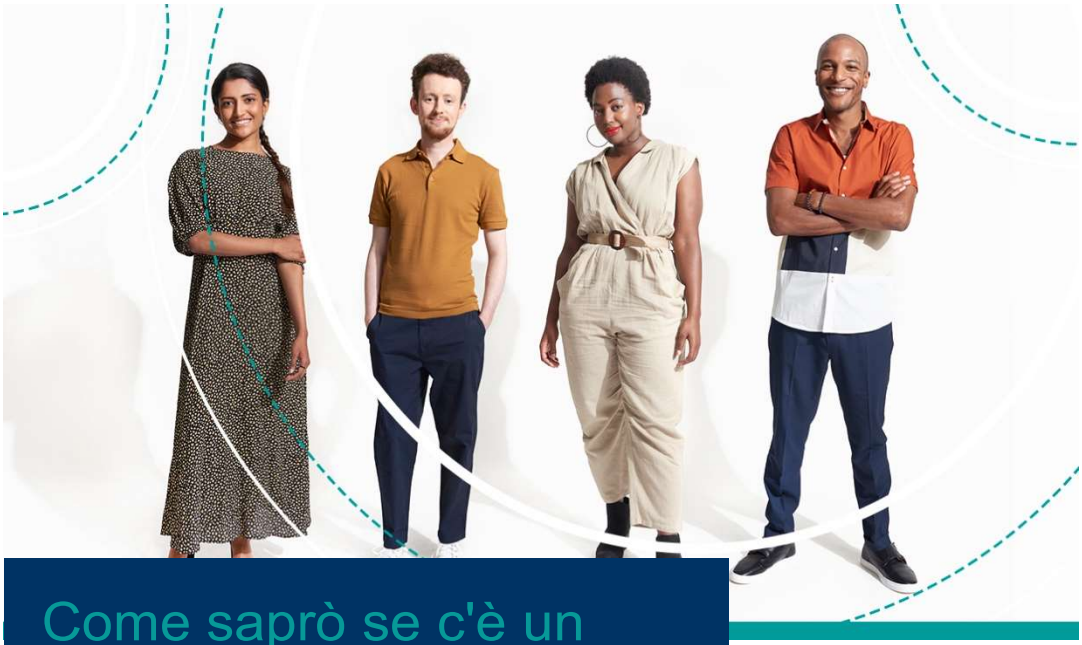
Allison Leopold Tilley

Pillsbury Winthrop LLP
2475 Hanover Street 44201
palo Alto, California
+1 94304-1114
Telefono:650.233.4537

allison@pillsburylaw.com

Reclamo dell'azienda
sito web:
www.integritycounts.ca/org/concentrix

© Concentrix Corp.



Come saprò se c'è un problema?

Il nostro Codice cerca di affrontare i problemi legali ed etici più comuni che potremmo incontrare. Tuttavia, non può rispondere a tutte le situazioni che si presentano. Quando ti trovi di fronte a un dilemma etico, pensa al problema e fai riferimento alle risorse disponibili, come le politiche e le procedure aziendali.
Puoi valutare la situazione ponendoti le seguenti domande:

- Penso che la mia azione sia conforme alla legge?
- Sembra la cosa giusta da fare?
- Rispetta il nostro Codice e tutte le altre politiche aziendali?
- Mi sento a mio agio se altri lo sapessero?

Se non puoi rispondere "sì" a tutte queste domande, non intraprendere l'azione. Chiedi assistenza se hai ulteriori domande sulla situazione.

Potresti anche imbatterti in situazioni che pongono dilemmi etici mentre conduci affari a livello internazionale. Se le leggi, le consuetudini o le pratiche locali di un altro Paese sono in conflitto con la legge statunitense, la politica aziendale o il presente Codice, chiedere consiglio all'Ufficio legale. In tali circostanze, dobbiamo sempre rispettare la legge, la consuetudine o la pratica più rigorosa.

© Concentrix Corp.

Proteggersi dalle ritorsioni

Anche le società con gli standard etici più elevati possono ritrovarsi ad affrontare dei problemi. Quando ciò accade, desideriamo che i problemi vengano segnalati affinché possano essere affrontati. Non è sempre facilesegnalare una questione o un motivo di preoccupazione che è o sembra essere contrario ai requisiti illustrati nel presente Codice, alla politica aziendale oppure alle leggio ai regolamenti applicabili. Vi promettiamo che la nostra Società non reagirà con ritorsioninei confronti dei dipendenti che in buona fede segnalano preoccupazioni di natura etica o collaborano in un'indagine aziendale. Azioni disciplinari possono essere adottate contro chiunque reagisca con ritorsioni nei confronti ditali dipendenti.

Q. Mi preoccupa segnalare una frode sospetta. Che cosa succederà se mi ero sbagliato e la denuncia mi mette nei guai o nuoce alla reputazione di qualcuno?

UN. I dipendenti non saranno ritenuti responsabili per le denunce fatte in buona fede, sebbene si rivelino inesatte o impossibili da provare. Usiamo prudenza quando esaminiamo una presunta irregolarità, al fine di garantire che la reputazione dei dipendenti venga tutelata. Le indagini sono condotte in maniera obiettiva, equa e riservata.

Salute e sicurezza

La nostra azienda si impegna a garantire condizioni di salute e sicurezza nei nostri siti rispettando le normative applicabili e le migliori pratiche. Miriamo a fornire un ambiente senza rischi per la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti fornendo accesso alle cure, riducendo al minimo rumore, polvere, odori, particelle e altre fonti di inquinamento ambientale.

© Concentrix Corp.

Ricevimento e accettazione

Ho ricevuto e letto attentamente una copia del Codice etico di condotta aziendale della nostra azienda. Comprendo tutte le linee guida, le pratiche e le politiche emi impegno a rispettarle.

Comprendo e accetto che qualora violassi le linee guida, le pratiche e le politiche del Codice etico di condotta aziendale, potrei essere sanzionato per la mia condotta e persino essere licenziato.

Comprendo che la nostra azienda si riserva il diritto di cambiare, modificare o eliminare una o tutte le informazioni contenute in questo Codice etico di condotta aziendale in qualsiasi momento, come dettato dalle circostanze dell'attività.

Comprendo inoltre che la firma del presente modulo di ricevimento e accettazione non conferisce, né intende conferire alcun diritto o beneficio o impiego, né costituisce una garanzia di continuazione dell'impiego o impiego diverso da quanto previsto nei termini e condizioni del mio impiego.

Firma:_____

Data:_____

Nome per esteso:_____

Numero di matricola:_____

Località:_____

Eventuali deroghe al Codice non sono generalmente ammesse e, in ogni caso, possono essere concesse esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione per iscritto e devono essere divulgate in conformità con la legge applicabile. Il presente Codice etico di condotta aziendale può essere occasionalmente modificato a discrezione della nostra Società. La versione attuale del Codice sarà pubblicata e conservata sui siti intranet della nostra Società e può essere ottenuta rivolgendosi alle Risorse umane o all'Ufficio legale.

© Concentrix Corp.

CONCENTRIX Corporation

888.466.5500

www.concentrix.com

Versione 2.2 agosto 2022

© Copyright 2017 Concentrix Corporation. Tutti i diritti riservati. Concentrix e loghi Concentrix e tutte le altre società, prodotti e