

Norme di condotta aziendale

Oath Inc.

19 ottobre 2017





**• Build Brands
People Love**

Sommario

L'opinione di TA **5**

Le nostre Norme di condotta aziendale **6**

Uso della NCA **7**

Responsabilità del supervisore	7
Gestione di terze parti	7

Informazioni sulle segnalazioni **9**

Contattaci	9
Indagine sulle segnalazioni	9
Avete ancora domande?	9

Luogo di lavoro professionale **11**

Diverso, inclusivo	11
Informazioni sulle molestie	11
Luogo di lavoro sano e sicuro	13
Mondo sano e sicuro	14

Informazioni, privacy, risorse, asset **15**

Rapporti finanziari e informative	15
Informazioni confidenziali	17
Insider trading o compravendita titoli	18
Prestiti personali	18
Risorse aziendali	19
Comunicazioni	20
Risorse tecnologiche, privacy e informazioni	21
Risorse tecnologiche	21
Privacy	21
Protezioni del sistema	21
Registri aziendali	21

Proprietà intellettuale **22**

Evitare conflitti d'interesse **24**

Panoramica	24
Parenti stretti o membri del nucleo familiare	24
Partner commerciali e società concorrenti	24
Regali e intrattenimenti	25
È un regalo o un intrattenimento?	25
Applicazione delle regole di Oath su regali e intrattenimenti	26
Scambio di regali con partner commerciali o concorrenti	27
Intrattenimento con partner commerciali o concorrenti	27
Regali e intrattenimenti con funzionari pubblici	28

Interessi finanziari / di investimento **29**

Lavorare con altre società o in proprio	30
Concorrenza con Oath e Verizon	30
Rapporti familiari o personali	30

Agire sempre con correttezza **31**

Panoramica	31
Contrasto alla corruzione	32
Riciclaggio di denaro	32
Rapporti con terze parti	33
Concorrenza leale	33
Determinazione dei prezzi	33
Ripartizione di mercati e clienti	33
Boicottaggio	33
Fissare i prezzi di rivendita	33
Prodotti "vincolati"	33
Turbativa d'asta	33
Esportazioni, importazioni e sanzioni	34
Sanzioni	34
Leggi antiboicottaggio	34
Leggi sulle esportazioni/importazioni	34
Protezioni speciali	35
Politica	35

L'opinione di TA

Costruttori,

Mentre continuiamo a crescere, a innovare e a portare avanti la nostra mission “Build Brands People Love”, è nostra responsabilità mantenerci fedeli ai nostri altissimi standard etici. Anche se il nostro settore è in costante evoluzione, valori come onestà, integrità e rispetto rappresenteranno i presupposti fondamentali della nostra attività commerciale. Con particolare attenzione al nostro valore che ci impone di fare la cosa “Giusta, non facile”, vorrei che ognuno di voi dedicasse del tempo a rileggere le nostre Norme di condotta aziendale (NCA) per comprendere in che modo operiamo all'interno di Oath e come mettere in pratica queste norme nel vostro lavoro di tutti i giorni.

Le NCA sono una parte fondamentale della nostra cultura e sono essenziali per sostenere i nostri valori aziendali e consolidare i nostri rapporti con clienti e colleghi. Per qualsiasi domanda sulle NCA, rivolgetevi all'Ufficio Etica e Conformità. Potete anche scegliere l'anonimato, se preferite.

Email: ECO@oath.com

Telefono: 833-ASK-OATH, 833-275-6284

Online: [Modulo di segnalazione online \(in tutte le lingue\)](#)

Grazie.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a horizontal line and a small vertical stroke.

-TA



Le nostre Norme di condotta aziendale

Operiamo in modo etico e con integrità. Rispettiamo le persone e la proprietà. Evitiamo i conflitti d'interesse e manteniamo una concorrenza leale. Facciamo la cosa giusta.

Tutti i dipendenti e i direttori Oath condividono questo impegno e applicano la norma di condotta aziendale (NCA) nel nostro lavoro. Se vedete qualcosa che è contrario alla nostra NCA, ditelo (vedere a pagina 9, Informazioni sulle segnalazioni).

Ricordate, l'NCA:

- Si applica a tutti i dipendenti
- È di vostra responsabilità
- È il modo in cui operiamo

Se vedete qualcosa che pensate violi l'NCA, ricordate:

- Segnalate sempre ciò che vi preoccupa
- Le segnalazioni possono essere fatte in modo anonimo
- Le ritorsioni sono proibite

Per maggiori informazioni, vedere a pagina 9.

Oath Inc., le sue consociate e affiliate (collettivamente chiamate "Oath") sono impegnate ad agire in conformità con i più alti standard di etica e integrità. Lo stesso vale per la società madre, Verizon.

Questo libro fornisce le linee guida generali. Non troverete tutte le leggi o politiche che si applicano ad Oath o a ciascuno dei suoi dipendenti.

Per le politiche e procedure specifiche che supportano queste norme nella nostra attività, rivolgetevi alla vostra unità aziendale.

Nell'NCA non vi è nulla che proibisca ai dipendenti di discutere le condizioni generali di lavoro e/o di impegnarsi in attività concertate protette per legge.

L'Ufficio Etica e Conformità presiede all'applicazione dell'NCA e la interpreta nel contesto dei fatti e delle circostanze che si verificano. Sul Comitato di controllo del Consiglio di amministrazione Verizon ricade la responsabilità di supervisione definitiva per l'Ufficio Etica e Conformità.

Abbiamo la facoltà di modificare periodicamente l'NCA. Per la versione più aggiornata, si rimanda al nostro Policy Portal o al nostro sito Web Ethics & Compliance.

Uso della NCA

L'NCA rappresenta la base per tutto ciò che facciamo. Non può comunque sostituirsi al buon senso e non può prevedere ogni situazione. Se avete dei dubbi su qualcosa, ponetevi queste domande:

- Esiste una legge o una norma in merito?
- Viene trattata nell'NCA o nella politica aziendale?
- Devo chiedere consiglio o approvazione?
- Sembra la cosa giusta da fare?
- Che idea se ne farebbe la persona che rispetto di più?
- Come apparirebbe nei media o ai nostri azionisti?

Se le vostre leggi locali sono in conflitto con l'NCA o la vostra unità aziendale ha politiche o pratiche più restrittive, rispettate la legge locale o la politica o pratica dell'unità.

Non è possibile giustificare la propria cattiva condotta affermando di aver eseguito gli ordini di una persona in una sfera dirigenziale superiore. Nessuno, indipendentemente dal suo livello o dalla sua posizione, è autorizzato a imporre una condotta illegale o in violazione dell'NCA.

Tutti i dipendenti e i direttori sono tenuti a rispettare l'NCA e le sue politiche di appoggio, come parte del proprio lavoro o servizio per Oath. L'NCA offre politiche e linee guida. Non rappresenta però un contratto con i dipendenti, né garantisce un impiego per una qualsiasi durata temporale.

Responsabilità del supervisore

Dare l'esempio. Dimostrare l'impegno personale verso l'NCA. Accertarsi che le persone che riferiscono a voi siano consapevoli dei propri obblighi ai sensi dell'NCA.

Creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel porre domande e nel riferire le proprie preoccupazioni. Assicurarsi che nessuno subisca ritorsioni, in nessun modo, per aver segnalato in buona fede un problema percepito o concreto, anche qualora la segnalazione si rivelasse errata.

Riferire qualsiasi violazione reale o potenziale dell'NCA al proprio supervisore, Dipartimento Risorse Umane, a qualsiasi consulente NCA o Ufficio Etica e Conformità.

Gestione di terze parti

Aiutare partner di joint venture, agenti o altri che lavorano per nostro conto a prendere consapevolezza delle disposizioni dell'NCA applicabili alla transazione o alla relazione.



Informazioni sulle segnalazioni

Se siete al corrente di una possibile violazione (o di una violazione che potrebbe accadere), fatevi subito avanti. Se interpellati, collaborate all'indagine. Non tolleriamo ritorsioni di alcun tipo per segnalazioni fatte in buona fede o per collaborazioni a un'indagine.

Sappiate inoltre che in questa NCA nulla - incluso il linguaggio relativo alla riservatezza - è inteso a limitare la vostra capacità di sollevare preoccupazioni, segnalare un potenziale atto illecito in buona fede attraverso la nostra Helpline NCA o altri canali di segnalazione, o collaborare a indagini interne o governative.

Potete riferire le violazioni al vostro supervisore, Dipartimento Risorse Umane, a qualsiasi consulente NCA o Ufficio Etica e Conformità. Per ulteriori informazioni sulle segnalazioni, fare riferimento all'**appendice specifica per il vostro paese**.

Contattaci

Email: ECO@oath.com

Telefono: 833-ASK-OATH, 833-275-6284

Online: [Link al Modulo di segnalazione online](#)

Lettera: Oath Ethics & Compliance, 22000 AOL Way, Dulles, VA 20166

Indagine sulle segnalazioni

L'Ufficio Etica e Conformità e il Dipartimento legale presiedono alle indagini sulle preoccupazioni segnalate. A seconda del risultato delle indagini, Oath potrà prendere dei provvedimenti disciplinari, inclusa la conclusione del rapporto di lavoro.

Accetteremo segnalazioni anonime entro i limiti ammessi per legge. Le segnalazioni, incluse quelle anonime effettuate da dipendenti al di fuori degli Stati Uniti, verranno gestite in conformità con le regolamentazioni locali sulla privacy, nonché con altre leggi applicabili. Quando fate una segnalazione, vi incoraggiamo a identificarvi perché, in alcune circostanze, per la Società potrebbe essere più facile indagare o fornire un riscontro.

Tutti i dipendenti dovranno collaborare pienamente e apertamente con le indagini. Questo significa che non dovete ostacolare o interferire con un'indagine condotta dalla società o da una terza parte per conto della società, o da un'agenzia governativa. Non tollereremo ritorsioni nei confronti di qualsiasi dipendente che in buona fede segnali una preoccupazione o collabori in un'indagine. Se commettete delle ritorsioni, ostacolate o interferite con un'indagine, potete essere soggetti a un provvedimento disciplinare, inclusa la conclusione del rapporto di lavoro.

Avete ancora domande?

Fate riferimento al nostro sito Ethics & Compliance e riferite le violazioni al vostro supervisore, Dipartimento Risorse Umane, a qualsiasi consulente NCA o Ufficio Etica e Conformità.





Luogo di lavoro professionale

Il nostro bene più prezioso è il nostro team di dipendenti dedicati al lavoro e pieni di talento. Trattatevi in maniera corretta e con rispetto. Offrite a ciascun dipendente pari opportunità di successo.

Se subite una qualsiasi forma di discriminazione o di molestia, procedete come segue:

- Fate sapere alla persona interessata che il suo comportamento non è ben accetto e chiedetegli di smettere immediatamente.
- Segnalate immediatamente l'incidente al vostro supervisore, Dipartimento Risorse Umane, a qualsiasi consulente NCA o Ufficio Etica e Conformità.

I supervisori che ricevono le segnalazioni devono informare immediatamente il Dipartimento Risorse Umane, qualsiasi consulente NCA o l'Ufficio Etica e Conformità.

Le segnalazioni relative a molestie, incluse molestie di natura sessuale, verranno indagate immediatamente e approfonditamente, fino a raggiungere una conclusione ragionevole. Le segnalazioni verranno mantenute riservate nei limiti del possibile.

Diverso, inclusivo

Forniamo uguali opportunità occupazionali. Creiamo, gestiamo e apprezziamo la diversità del nostro personale.

Non prendete decisioni relative all'impiego in base a qualsiasi caratteristica tutelata per legge, come razza, colore della pelle, nazionalità d'origine, stirpe, status di cittadinanza, religione, sesso, disabilità, orientamento sessuale, genere, identità ed espressione di genere, età, condizioni mediche, informazioni genetiche, status militare e di veterano o qualsiasi altra categoria protetta come stabilito dalla legge applicabile.

Informazioni sulle molestie

Siamo impegnati a creare un ambiente di lavoro privo di molestie. Questo significa che Oath non tollera nessuna forma di molestie illegali da parte di nessun dipendente, dirigente, collaboratore esterno, fornitore o terza parte nei confronti di chiunque all'interno del nostro ambiente di lavoro. Per molestia si intende qualsiasi condotta che crei un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile, che sia intenzionale o meno. Le molestie possono assumere diverse forme, incluse azioni fisiche, commenti scritti o a voce, video o foto e insinuazioni. Potrebbero verificarsi anche laddove la persona molestata non sia il destinatario diretto di un comportamento o di osservazioni inappropriate. Le molestie sessuali possono includere avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altri comportamenti visivi, verbali o fisici di natura sessuale.

Proibiamo rigorosamente e non tolleriamo molestie basate su razza, colore della pelle, nazionalità d'origine, stirpe, status di cittadinanza, religione, sesso, disabilità, orientamento sessuale, genere, identità ed espressione di genere, età, condizioni mediche, informazioni genetiche, status militare e di veterano o qualsiasi altra categoria protetta come stabilito dalla legge applicabile.

Proibiamo severamente qualsiasi ritorsione contro un individuo che si sia lamentato in buona fede di una molestia o di una discriminazione, o contro un individuo che cooperi in un'indagine relativa a una discriminazione o a una molestia. Chiunque venga trovato coinvolto in qualsiasi tipo di molestia o ritorsione in violazione di questa politica può essere sottoposto a provvedimento disciplinare che può anche comportare la conclusione del rapporto di lavoro.





Luogo di lavoro sano e sicuro

Mantenete un ambiente di lavoro sano e sicuro. Adottate precauzioni per proteggere le nostre strutture e i nostri sistemi. Per proteggere il nostro luogo di lavoro, tenete presente quanto segue:

- Non fate minacce, né compite atti di bullismo, violenza o ostilità.
- Proteggete le aree o le informazioni sensibili contro eventuali accessi non autorizzati e informate la Sicurezza di qualsiasi attività sospetta.
- Trattate la proprietà aziendale in modo responsabile, onesto e in conformità con le politiche applicabili.
- Oath è un luogo di lavoro privo di droghe, che non ammette né droghe illegali né sostanze controllate, anche ove sono consentite dalla legge locale.
- Non è consentito l'abuso di alcool o farmaci durante il lavoro o la partecipazione ad attività commerciali.
- Siete tenuti a segnalare immediatamente al vostro supervisore o alla Sicurezza qualsiasi condizione non sicura, attività, incidente o ferita sul luogo di lavoro.

Oath non tollera il bullismo, comportamenti violenti o minacce di violenza fra i suoi dipendenti. Chiunque sia coinvolto in questo tipo di comportamento o porti sul luogo di lavoro materiali o oggetti minacciosi potrà essere sottoposto a provvedimento disciplinare, inclusa la conclusione del rapporto di lavoro.

Quando ci si trova nelle sedi Oath o si gestiscono le attività aziendali, a nessuno è consentito possedere, utilizzare, vendere, distribuire, erogare o produrre droghe illegali o sostanze controllate. Nessuno potrà inoltre abusare di alcol o abusare, vendere, distribuire, erogare o produrre farmaci su prescrizione durante lo svolgimento dei propri incarichi lavorativi, quando ci si trovi nelle nostre sedi o durante la partecipazione agli eventi sponsorizzati dalla Società. Chiunque lo faccia può essere soggetto a un provvedimento disciplinare, inclusa la conclusione del rapporto di lavoro.

Ciascun dipendente ha il dovere di rispettare tutte le leggi ambientali, relative al luogo di lavoro, alla salute e alla sicurezza, e tutte le procedure di sicurezza e di emergenza pubblicate. Ci aspettiamo che i dipendenti abbiano familiarità con qualsiasi norma di sicurezza sul lavoro che pertenga alla propria funzione lavorativa.

Mondo sano e sicuro

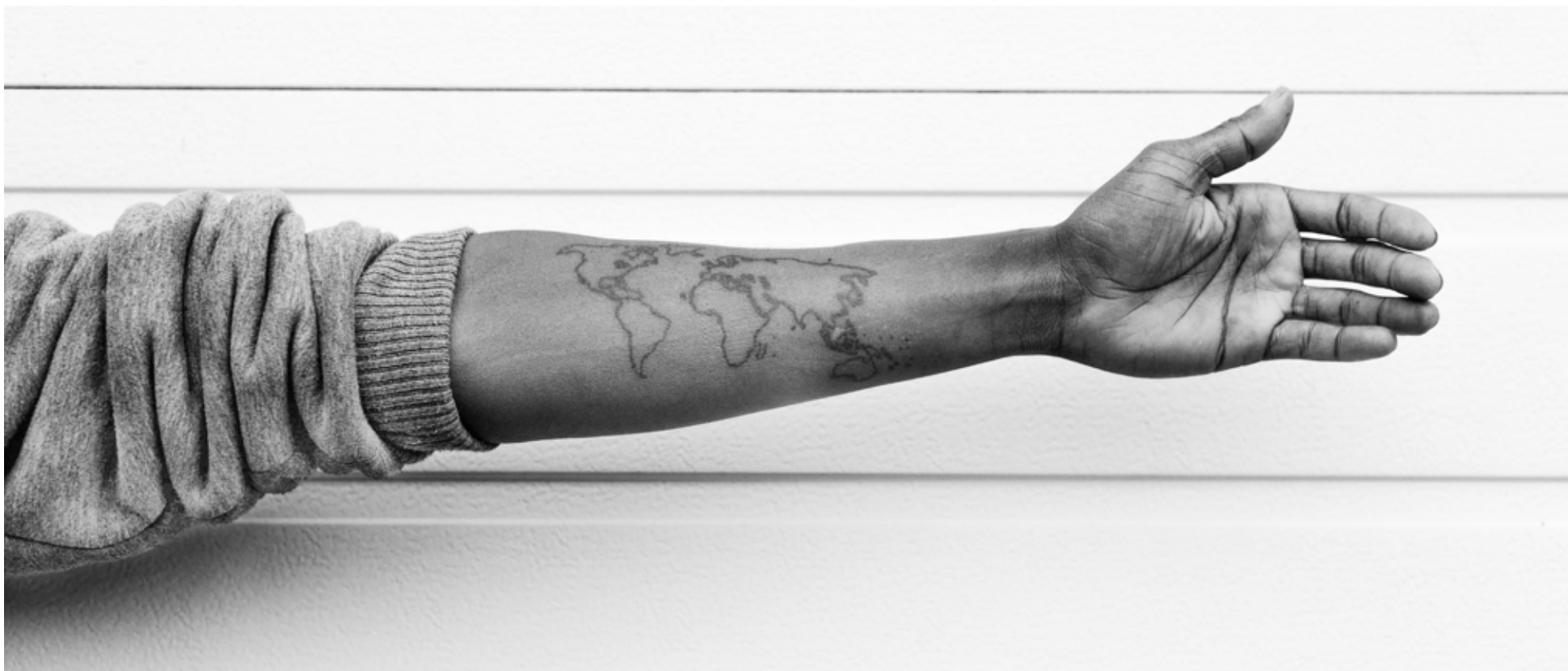
Considerate gli effetti sociali ed economici delle nostre azioni e delle nostre decisioni. Assicuratevi che le vostre azioni:

- Proteggano le persone e l'ambiente
- Rispettino i diritti umani
- Rispettino e sostengano le comunità e le culture con cui lavoriamo
- Rispettino la libertà di espressione
- Rispettino i diritti di dipendenti e consumatori

Non intraprendiamo pratiche incompatibili con il rispetto dei diritti umani, come il lavoro forzato, il traffico di esseri umani, la schiavitù o l'estrazione di minerali provenienti da aree di conflitto.

Ci impegniamo a garantire che i nostri dipendenti lavorino in condizioni sicure all'interno di Oath. Ci impegniamo a rispettare le leggi sull'ambiente, sulla sicurezza sul lavoro e sulla salute, nonché ad applicare pratiche responsabili a livello ambientale valide in tutto il mondo.

In caso di domande su questa disposizione dell'NCA, consultatevi con il vostro supervisore.





Informazioni, privacy, risorse, asset

Rapporti finanziari e informative

Usiamo i rapporti finanziari per gestire la nostra attività e adempiere alle responsabilità nei confronti di azionisti, dipendenti e altri stakeholder. Ognuno di noi è responsabile per la registrazione di informazioni chiare, precise e oneste in tutta la documentazione aziendale che produciamo, come note spese, rendiconti finanziari, contratti e documenti di informativa al pubblico.

Qualora dovessero sorgere dubbi su questioni di contabilità o di revisione discutibili, si prega di segnalarlo al Controller Oath o all'Ufficio Etica e Conformità oppure, nel caso in cui il problema riguardi il Controller o l'Ufficio Etica e Conformità, di sottoporre la propria segnalazione al Responsabile Affari Legali.

Qui degli esempi di problematiche da segnalare:

- Frodi sospette o reali o errori deliberati nella preparazione o nella revisione di qualsiasi documentazione relativa a rendiconti finanziari
- Mancanze o mancata conformità ai controlli contabili interni alla Società
- Rappresentazioni fuorvianti o dichiarazioni false in relazione a una questione contenuta nella documentazione o nei verbali finanziari o di revisione della nostra Società
- Altre deviazioni da una segnalazione completa e corretta delle condizioni finanziarie della nostra Società

L'integrità della nostra documentazione finanziaria è inoltre una componente cruciale per la conformità di Oath con i nostri requisiti contabili, fiscali, di informativa al pubblico e con altri requisiti relativi.

Oath è impegnata a mantenere una documentazione finanziaria precisa e completa e a divulgare in modo appropriato queste informazioni in modo completo, equo, preciso, tempestivo e comprensibile nelle relazioni e nei documenti depositati da Verizon presso la Securities and Exchange Commission degli Stati Uniti ("SEC") o resi disponibili al pubblico in altro modo. I direttori finanziari e l'amministratore delegato hanno responsabilità speciali previste nel nostro Codice deontologico che promuove questo impegno.





Informazioni confidenziali

La nostra attività dipende dalla protezione delle informazioni proprietarie, non pubbliche o confidenziali di Oath e Verizon e delle informazioni che altri ci affidano nell'ambito della nostra attività. Ognuno di noi è responsabile della protezione di queste informazioni e di impedire la loro divulgazione scorretta o non autorizzata.

Esempi di informazioni confidenziali possono includere:

- Piani industriali
- Segreti commerciali
- Risultati finanziari
- Dati delle carte di credito dei consumatori
- Informazioni privilegiate e/o riservate (come rapporti interni, politiche, procedure o altre comunicazioni aziendali interne confidenziali)
- Proprietà intellettuale

Le informazioni confidenziali vengono spesso divulgate inavvertitamente in conversazioni informali o sociali o sui social media (per esempio descrivendo un'attività confidenziale nella descrizione di un lavoro su LinkedIn o pubblicando una fotografia di un progetto non pubblico). È importante impegnarsi a evitare simili divulgazioni.

Prima di divulgare informazioni proprietarie o confidenziali su Oath, Verizon o i loro clienti o altri partner commerciali, ottenere le approvazioni appropriate.

È vietato discutere di informazioni brevettate e confidenziali con chiunque, persino familiari o amici, che non sia un dipendente Oath o Verizon, un membro del Consiglio di Amministrazione o un consulente che abbia una necessità legittima di conoscere le informazioni come parte dei propri doveri lavorativi.

Il vostro obbligo di proteggere le informazioni confidenziali non vi impedisce di collaborare ad un'indagine, discutere i termini e le condizioni di impiego o partecipare ad attività concertate tutelate dalla legge.

Richieste di informazioni esterne alla società in merito a Oath o Verizon

possono essere fatte da media, stampa finanziaria, analisti finanziari o altri esponenti della comunità finanziaria. Queste comunicazioni devono essere effettuate unicamente attraverso dipendenti designati. Se doveste ricevere tali richieste, declinate qualsiasi commento e indirizzate il richiedente come segue:

- Relazioni con gli investitori per domande degli analisti
- Comunicazioni aziendali per domande della stampa
- Dipartimento legale per domande del governo

Insider trading o compravendita titoli

Protegete sempre le informazioni interne. Non partecipate alla compravendita di titoli della società se siete in possesso di informazioni interne o vi è stata comunicata una restrizione alla compravendita di titoli. Qualora ci siano domande sull'ammissibilità di una specifica transazione riguardante titoli Verizon o titoli di un'altra società, si prega di contattare il Dipartimento Legale prima di eseguire la transazione.

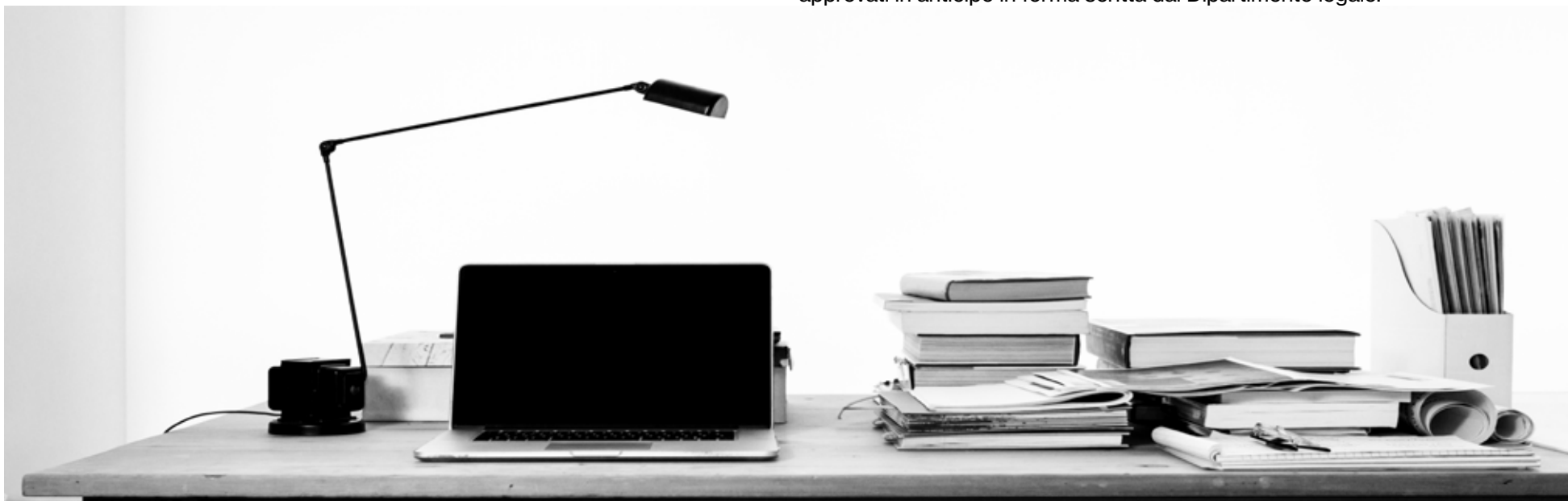
Le Informazioni "interne" sono "informazioni sostanziali, non pubbliche", un tipo di informazione confidenziale che dobbiamo proteggere. Le informazioni interne includono informazioni che non siano state divulgate pubblicamente e che un investitore assennato considererebbe importanti per decidere se comprare, vendere o conservare un titolo.

Ai dipendenti non è consentito comprare o vendere titoli mentre sono a conoscenza di "informazioni interne." Potreste venire a conoscenza di "informazioni interne" relative a Oath o Verizon, nonché a società partner commerciali di Oath. Qualora vendiate o acquistiate titoli essendo a conoscenza di queste informazioni, oppure trasmettete queste informazioni a terzi che acquistino o vendano titoli, rischiate di commettere un insider trading illegale.

L'insider trading è un crimine grave che comporta diverse sanzioni penali e civili sia per Oath, per Verizon, che per l'individuo. Questa sezione dell'NCA è stata adottata per prevenire questo comportamento ed evitare la comparsa di comportamenti impropri.

Prestiti personali

I prestiti personali effettuati dalla società a qualsiasi amministratore delegato (come definito dalla legge sui valori mobiliari) sono illegali e severamente vietati. I prestiti personali effettuati dalla società a qualsiasi altro dipendente devono essere approvati in anticipo in forma scritta dal Dipartimento legale.





Risorse aziendali

Usate le risorse della nostra Società con molta attenzione, professionalità e buon gusto. Non fatene uso per un guadagno personale.

Potete fare un utilizzo personale limitato delle risorse tecnologiche di Oath. Tale utilizzo non dovrebbe essere eccessivo, illegale, o volto a svolgere attività commerciali o politiche non attinenti a Oath. Salvo nelle località in cui la legge stabilisca altrimenti, i dipendenti non possono avere alcuna pretesa di riservatezza in relazione a qualsiasi informazione conservata elettronicamente.

I documenti e le comunicazioni creati, conservati o trasmessi utilizzando le risorse tecnologiche di Oath sono pensati per essere attinenti all'attività aziendale e non si dovrebbe avere alcuna pretesa di riservatezza per tali informazioni, che siano contrassegnate o meno come "personali". Oath si riserva il diritto di controllare l'utilizzo di queste risorse nei limiti consentiti per legge e di preservare, raccogliere, utilizzare e divulgare informazioni create o conservate in questi sistemi tecnologici di informazione per legittimare scopi aziendali inclusi, per esempio, rispondere a indagini governative o in quanto necessarie in procedimenti legali.

Nella misura in cui utilizzate dei dispositivi personali o account e-mail personali per fini aziendali Oath, Oath si riserva il diritto di preservare, raccogliere, utilizzare e divulgare le informazioni create o conservate in queste risorse o account per fini aziendali legittimi incluso, ad esempio, per rispondere a indagini governative o in procedimenti legali nella misura in cui fossero necessarie.

I dipendenti con sede al di fuori degli Stati Uniti dovrebbero consultare anche la rispettiva politica di Information Technology locale sull'uso delle risorse tecnologiche e sulle norme relative alla privacy applicabili.

Comunicazioni

Le comunicazioni elettroniche, come email, messaggistica istantanea e segreterie telefoniche, possono essere distribuite rapidamente e con un'ampia diffusione. Quando scrivete e-mail e inviate altre comunicazioni elettroniche o digitali, siate accurati, attenti e professionali. Dite solo ciò che pensate.

Fate comunicazioni ufficiali a nome della Società solo se preventivamente approvate dal Dipartimento Comunicazioni aziendali o da Relazioni con gli investitori.

Oath ha requisiti specifici su come commercializziamo prodotti e servizi. Siate sinceri nelle recensioni e negli appoggi e recensite solo **in base alla vostra esperienza effettiva del prodotto**. Rivelate chiaramente di essere un dipendente Oath e qualsiasi altro rapporto sostanziale tra la recensione e il produttore del prodotto che potrebbe incidere sul peso o sulla credibilità della recensione.

Non utilizzate le risorse tecnologiche di Oath per trasmettere, pubblicare o comunicare informazioni o immagini calunniose, esplicite a livello sessuale, minacciose o intimidatorie, informazioni o immagini che denigrino colleghi, clienti o fornitori o informazioni o immagini che possano costituire molestia o bullismo. Esempi di questo comportamento possono includere messaggi o post offensivi volti a danneggiare intenzionalmente la reputazione di qualcuno o messaggi che possano contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro ostile sulla base di stirpe, status di cittadinanza, religione, razza, sesso, disabilità, orientamento sessuale, genere, identità ed espressione di genere, età, condizioni mediche, informazioni genetiche, status militare e di veterano o qualsiasi altra condizione protetta dalla legge o dalla politica aziendale.

Risorse tecnologiche, privacy e informazioni

Risorse tecnologiche

Le risorse tecnologiche - come le nostre reti, i nostri computer, telefoni cellulari (inclusi telefoni personali nella rete aziendale) e altri dispositivi elettronici, nonché servizi elettronici come e-mail, messaggistica istantanea, segreteria telefonica, accesso a internet e suite di collaborazione - sono strumenti importanti per svolgere la nostra attività lavorativa quotidiana. Per proteggere queste risorse, applicate le politiche di sicurezza delle informazioni di Oath.

Privacy

Siamo obbligati a proteggere la sicurezza e la privacy delle informazioni personali raccolte dalla nostra Società, incluse informazioni sui nostri clienti (p. es. informazioni relative alle carte di credito), dipendenti (p. es. indirizzi personali) e partner commerciali (p. es. informazioni aziendali riservate). Ciò include rispettare le leggi sulla privacy, le leggi e le politiche sulla protezione dei dati nonché qualsiasi accordo fra Oath e i suoi clienti e partner commerciali.

Protezioni del sistema

Le strutture di informazione elettronica della nostra Società, inclusi tutti i computer e i network delle telecomunicazioni, sono cruciali per le nostre operazioni quotidiane. Tutti i dipendenti condividono la responsabilità per la loro sicurezza. Ad esempio, prestare attenzione quando si scaricano file provenienti da fonti sconosciute, collaborare agli sforzi della nostra Società per controllare e proteggere l'accesso ai nostri sistemi e non tentare di testare (a meno che non faccia parte del vostro ruolo IT) o di compromettere le misure di sicurezza della nostra Società.

Registri aziendali

Oath dispone di un Programma di gestione della documentazione a livello aziendale per aiutare i dipendenti nelle loro responsabilità di identificare con precisione la documentazione a fini di archiviazione, distruzione o conservazione per controversie legali, in conformità con tutte le leggi applicabili. Siamo tenuti a conservare una documentazione completa e precisa per un periodo di tempo appropriato. Ciò si applica a tutte le informazioni registrate, create o ricevute nella gestione della nostra attività, che siano dati o documenti elettronici o cartacei.

I dipendenti devono controllare e valutare la propria documentazione in conformità con le indicazioni fornite dal Programma di gestione della documentazione. I supervisor sono responsabili di sovrintendere e assicurare la transizione della documentazione elettronica o cartacea dei loro dipendenti a seguito dell'abbandono di un dipendente della nostra Società o al suo trasferimento all'interno della nostra Società. Un dipendente che supervisiona collaboratori esterni o consulenti è responsabile di assicurare che Oath abbia accesso alla documentazione creata o conservata a nostro nome. Qualsiasi dipendente che riceva un'indicazione di conservazione per controversie legali dal Dipartimento legale deve immediatamente preservare o "conservare" i documenti come indicato.



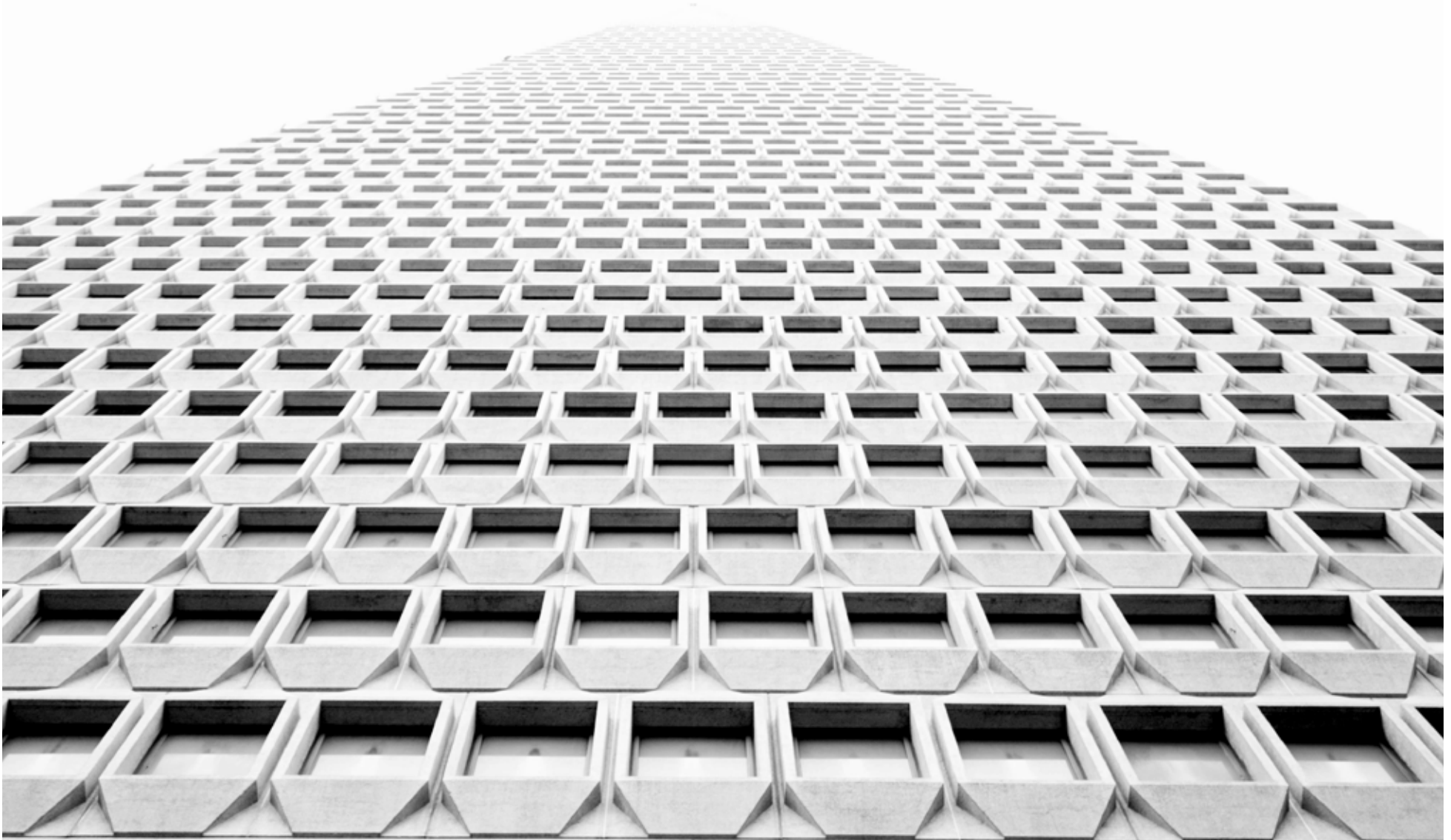
Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale, inclusi segreti commerciali, brevetti, marchi registrati e lavori soggetti a copyright, è creata mediante investimenti significativi di Oath e di altre società. In qualità di leader nell'industria dei media online e dell'informazione, Oath si impegna a proteggere la propria proprietà intellettuale e a rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui.

Non acquisire i segreti commerciali o informazioni brevettate, non pubbliche o riservate altrui tramite mezzi illegali o inappropriati, come furto, sconfinamento, sollecitazione di fughe di notizie o violazione di un accordo di non divulgazione.

Non utilizzare le risorse della nostra società per riprodurre o distribuire proprietà intellettuali altrui senza la loro autorizzazione o oltre la portata altrimenti consentita da un'autorizzazione o dalla legge.

La copia illegale di media di intrattenimento e di altri materiali soggetti a copyright è una questione grave che danneggia l'intera comunità dei media. Scaricare o caricare materiale protetto da copyright dai network peer-to-peer, utilizzando le risorse della nostra società senza il consenso del proprietario del copyright, rappresenta una violazione del copyright e non sarà tollerato.



Evitare conflitti d'interesse

Panoramica

I dipendenti sono tenuti ad agire con la massima integrità in relazione a Oath e Verizon e a evitare situazioni che creino un conflitto di interesse effettivo o potenziale. Un conflitto di interesse effettivo si presenta quando un interesse personale o familiare interferisce con la nostra capacità di prendere decisioni aziendali valide e obiettive a nome della nostra Società. Anche in assenza di cattive intenzioni, basta la semplice sembianza di un conflitto per danneggiare la Società.

Anche se è impossibile affrontare ogni situazione che possa creare un conflitto di interesse effettivo o potenziale, questa sezione discute alcune delle situazioni più comuni, inclusi regali e intrattenimenti, interessi finanziari in altre società, lavoro con familiari, lavoro per altre società o concorrenza con Oath o Verizon.

Alcuni termini che è utile conoscere:

Parenti stretti o membri del nucleo familiare

Alcune di queste regole si applicano a “parenti stretti” o “membri del nucleo familiare”. Con “parenti stretti” si intende un genitore, fratello o sorella, coniuge, compagno o compagna, suocera o suocero, cognato o cognata o figli. Con “membri del nucleo familiare” si intende qualsiasi persona (che non sia un dipendente domestico) che viva in casa propria.

Partner commerciali e società concorrenti

Alcune delle regole seguenti si riferiscono a “partner commerciali” e società “concorrenti”. In generale un “partner commerciale” è qualsiasi persona o società che intrattenga relazioni commerciali o cerchi di intrattenere relazioni commerciali con Oath o Verizon o con cui Oath o Verizon cerchino di intrattenere relazioni commerciali. Può trattarsi, ad esempio, di clienti o fornitori e aziende che offrono servizi a Oath. Un “concorrente” è una società che offre prodotti o servizi forniti anche da Oath o Verizon (o che Oath o Verizon intendano fornire). I concorrenti possono essere anche aziende che mettono a rischio i nostri prodotti o servizi o la nostra proposta di valore. Qualora non siate certi se una società è un partner commerciale o un concorrente, contattate l'Ufficio Etica e Conformità.

Regali e intrattenimenti

Voi, o vostri parenti stretti o membri del vostro nucleo domestico, potreste occasionalmente ricevere o elargire regali o intrattenimenti con clienti o altri partner commerciali o concorrenti di Oath o Verizon. Questi omaggi possono avere uno scopo commerciale in buona fede, ad esempio per mostrare amicizia, apprezzamento o gratitudine, o altrimenti instaurare un rapporto o migliorare un rapporto d'affari. Ma alcuni regali e intrattenimenti possono sconfinare nella corruzione, che è illegale. Oath proibisce categoricamente la corruzione.

Dare o ricevere tangenti è illegale e minerebbe il rapporto di Oath con partner commerciali e clienti.

- Per questo motivo, non accettate né offrite mai regali o intrattenimenti se il farlo potrebbe influenzare in modo scorretto o anche solo sembrare influenzare in modo scorretto le vostre decisioni commerciali o quelle del ricevente.
- Consultatevi con il Dipartimento legale in relazione a qualsiasi pagamento o regalo richiesto o offerto che riteniate possa rappresentare una tangente, una sollecitazione di tangente o essere altrimenti scorretto.

Le politiche di Oath sui regali e l'intrattenimento possono aiutarvi ad evitare di oltrepassare quella linea. Si rimanda alla Guida su regali e intrattenimenti e alla relativa Politica su etica governativa, anticorruzione, contributi politici e lobbismo di Oath, disponibili sul sito Ethics & Compliance.

La corruzione commerciale si verifica quando viene elargito qualcosa di valore, come ad esempio regali o intrattenimenti, con la consapevolezza che influenzerà in modo scorretto una decisione commerciale, come l'acquisizione di lavoro per Oath o per un partner commerciale.

È un regalo o un intrattenimento?

Per intrattenimento si intendono pasti, conferenze o eventi sportivi, culturali o di altro tipo a cui partecipano sia il donatore che il ricevente. Se non partecipano entrambi, viene considerato un regalo.

Di seguito sono riportate le regole base per regali e intrattenimenti. È più probabile che regali e intrattenimenti prodighi causino un conflitto di interesse apparente o reale. Di conseguenza in alcune circostanze sono proibiti e, in altre circostanze è necessario ottenere un'approvazione prima di elargire o ricevere questo tipo di regali o di intrattenimento.

Accertatevi sempre che i regali e gli intrattenimenti siano correttamente annotati nei libri e nella documentazione di Oath.

Applicazione delle regole di Oath su regali e intrattenimenti

Applicate queste regole a voi, ai vostri parenti stretti, ai membri del vostro nucleo familiare e a qualsiasi altra persona potreste designare per elargire o ricevere un regalo o un intrattenimento a vostro nome.

Applicate queste regole se il regalo o l'intrattenimento provengono da Oath o dai vostri fondi personali. Non si applicano restrizioni sull'uso di fondi personali solo se:

- avete un rapporto personale preesistente con la persona che dà o riceve il regalo o l'intrattenimento,
- date o ricevete il regalo o l'intrattenimento a motivo del vostro rapporto personale e non per il vostro rapporto con Oath,
- il regalo o l'intrattenimento non ha né di fatto né apparentemente un'influenza impropria su una decisione commerciale,
- il regalo o l'intrattenimento non viola alcuna legge o normativa.

Le regole sui regali e sugli intrattenimenti non si applicano a donazioni a organizzazioni di beneficenza di solida reputazione, che non siano elargite con un *do ut des* per ottenere o conservare attività commerciali.

Le sottodivisioni Oath potrebbero prevedere requisiti più restrittivi: siete tenuti a rispettare qualsiasi requisito aggiuntivo coerente con le vostre funzioni o imposto dalla vostra unità aziendale o dal vostro ufficio locale.

Laddove queste regole richiedano l'approvazione del vostro supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità, l'Amministratore delegato dovrà ottenere l'approvazione dell'Ufficio Etica e Conformità.



Scambio di regali con partner commerciali o concorrenti

- Potete dare o ricevere determinati regali *non in denaro* (se non li chiedete) a/da partner commerciali o concorrenti qualora siano ragionevoli e consueti, proporzionati rispetto alle circostanze e con uno scopo commerciale in buona fede. Utilizzate sempre il vostro giudizio per valutare come potrebbe apparire un regalo agli altri.
- Non chiedete regali a un partner commerciale o a un concorrente, né direttamente né indirettamente.
- Non accettate né elargite regali in denaro o equivalenti (ad esempio gift card) da/a un partner commerciale o un concorrente (anche qualora non abbiate chiesto il regalo).
- Non accettate né elargite un singolo regalo non in denaro di valore superiore a 250\$ da/a qualsiasi partner commerciale o concorrente senza previa approvazione del vostro supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità. Qualora il donatore o il ricevente si trovino al di fuori degli Stati Uniti, qualsiasi regalo con più di un semplice valore nominale nella giurisdizione estera richiede l'approvazione del vostro supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità di Oath.
- Non accettate né elargite regali non in denaro di valore superiore a 500\$ a o da un partner commerciale o un concorrente in un anno solare senza previa approvazione del vostro supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità. Qualora il donatore o il ricevente si trovino al di fuori degli Stati Uniti, qualsiasi regalo proveniente da un'unica fonte con più di un semplice valore nominale nella giurisdizione estera richiede l'approvazione del vostro supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità.

Intrattenimento con partner commerciali o concorrenti

- Potete fornire o accettare intrattenimento a o da un partner commerciale o un concorrente se ciò avviene nel rispetto delle leggi applicabili, se voi e il partner commerciale o concorrente partecipate all'evento, se il valore dell'evento è ragionevole e abituale e proporzionato alle circostanze, se prevede uno scopo commerciale in buona fede ed è altrimenti non sfarzoso in modo insolito o offerto con troppa frequenza (in modo da suggerire degli scopi non commerciali).
- Non potete accettare il pagamento di spese di viaggio o di soggiorno da un partner commerciale o da un concorrente per cifre superiori a 250\$ (o 500\$ in totale da un singolo partner commerciale o concorrente in un anno solare), a meno che il vostro supervisore e l'Ufficio Etica e Conformità non abbiano approvato precedentemente le spese di viaggio e di soggiorno. Qualora il donatore o il ricevente si trovino al di fuori degli Stati Uniti, qualsiasi spesa di viaggio o di soggiorno con più di un semplice valore nominale nella giurisdizione estera richiede l'approvazione del vostro supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità.
- L'intrattenimento deve svolgersi in modo da non violare altre disposizioni dell'NCA,
- L'intrattenimento deve svolgersi in modo da non violare altre disposizioni delle NCA o da non danneggiare la reputazione della Società (p. es. un evento presso un locale di intrattenimento per adulti non sarebbe appropriato).

Regali e intrattenimenti con funzionari pubblici

Il termine “funzionario pubblico” è definito in senso lato. Esso include non solo dipendenti governativi e funzionari eletti, ma può anche includere dipendenti di aziende interamente o anche parzialmente di proprietà di un governo o che ricevano concessioni governative, come università e ospedali; partiti politici e funzionari di partito e candidati per cariche politiche e organizzazioni pubbliche internazionali. Nei paesi in cui esercitiamo la nostra attività, alcune aziende che negli Stati Uniti sono private potrebbero essere di proprietà o controllate dal governo (p. es. società di telecomunicazioni, mezzi di informazione), il che potrebbe rendere i dipendenti di queste aziende funzionari pubblici nel significato inteso per legge.

- Non pagate pasti, elargite regali oppure offrite qualsiasi bene anche solo con un valore nominale a qualsiasi funzionario pubblico, né accettate qualsiasi regalo o altro anche solo con un valore nominale da un funzionario pubblico, senza aver prima ricevuto l'approvazione scritta del Dipartimento legale.
- Potete partecipare a un pranzo di lavoro o a una conferenza sponsorizzata da un ente o da un funzionario pubblico, ma solo previa approvazione dell'Ufficio Etica e Conformità o del Dipartimento legale.





Investimenti / interessi finanziari

Un conflitto può anche manifestarsi qualora abbiate interessi finanziari - ad esempio un investimento - in un partner commerciale o un concorrente di Oath o Verizon. Assicuratevi che gli investimenti o le relazioni con altre società non provochino un conflitto di interesse reale o apparente fra i vostri interessi personali e quelli di Oath o Verizon. Ecco alcune linee guida:

- Sono ammessi gli investimenti in fondi comuni con partecipazioni in partner commerciali/società concorrenti.
- È possibile detenere investimenti di portafogli, come conti di compensazione differiti, con partecipazioni in partner commerciali/società concorrenti, purché non si prendano o si influenzino decisioni di investimento individuali.
- Qualora si detenga presso Oath una posizione di livello vice-presidenziale o superiore (un “dirigente”), è necessario ottenere l'approvazione scritta dell'Ufficio Etica e Conformità prima di effettuare un investimento in qualsiasi partner commerciale/società concorrente per più di 100.000\$, che rappresenti o più del 5% del proprio patrimonio netto totale o più dell'1% del valore dell'altra società.
- Qualora siate dirigenti e siate entrati in possesso di un simile investimento prima di iniziare la vostra attività presso Oath, prima di essere promossi al livello dirigenziale o qualora l'investimento aumenti di valore nel tempo durante il vostro impiego presso Oath fino a superare il limite di 100.000\$, l'investimento potrebbe comportare un conflitto di interessi effettivo o apparente e dovrebbe essere valutato dall'Ufficio Etica e Conformità.
- Non è possibile partecipare come “Amici e famiglia” ad un'offerta pubblica di qualsiasi partner commerciale o concorrente, oppure acquistare quote consortili di un partner commerciale o di un concorrente.
- Indipendentemente dalla vostra posizione, non potete investire in una società qualora, in virtù del vostro lavoro presso Oath, abbiate accesso a informazioni sostanziali non pubbliche dell'altra società.
- Se siete coinvolti in trattative o gestite una relazione con un partner commerciale o un concorrente in cui abbiate investito personalmente (o anche in cui abbia investito una persona a voi vicina, come ad esempio il vostro coniuge) o in cui deteniate un interesse finanziario (ad esempio il vostro coniuge lavora per quella società), aumentano le probabilità di un conflitto.
- Richiedete l'approvazione scritta dell'Ufficio Etica e Conformità prima di investire o di detenere un interesse finanziario in un partner commerciale o concorrente, qualora possiate influenzare le decisioni di Oath o Verizon di intrattenere relazioni commerciali con quella società.
- Non partecipate ad alcuna decisione commerciale riguardante una società in cui deteniate personalmente un interesse finanziario, oppure in cui un membro prossimo della vostra famiglia o del vostro nucleo familiare detenga un interesse finanziario.

Lavorare con altre società o in proprio

Nel proprio tempo libero si potrebbe desiderare di prestare servizi per un'altra società, ad esempio aiutare la nuova attività di un familiare o partecipare a un consiglio di amministrazione o a un consiglio consultivo. Assicuratevi che impieghi esterni o altri servizi non siano in conflitto con i vostri doveri nei confronti di Oath e Verizon. In linea generale è possibile essere pagati per i propri servizi esterni, a meno che ciò non comporti un conflitto di interessi. Alcuni tipi di servizio necessitano di un'approvazione preventiva.

- Il lavoro esterno non dovrebbe interferire con la propria capacità di eseguire il proprio lavoro presso Oath o violare qualsiasi accordo si abbia con l'altra società.
- Non è possibile lavorare (con o senza compenso) per nessun partner commerciale o concorrente di Oath o Verizon senza aver prima ottenuto l'approvazione scritta del proprio supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità.
- Se si desidera partecipare al consiglio di amministrazione o al consiglio consultivo di una società con scopo di lucro, è necessario ricevere l'approvazione scritta del proprio supervisore e dell'Ufficio Etica e Conformità.
- In linea generale è possibile essere pagati per i propri servizi esterni, a meno che ciò non comporti un conflitto di interessi. Se il proprio lavoro esterno è collegato al proprio lavoro per Oath (ad esempio si partecipa a un consiglio consultivo di un partner commerciale), non si può ricevere un compenso per quel servizio, incluse stock option o altri compensi in partecipazioni, salvo previa approvazione dell'Ufficio Etica e Conformità.
- Non è necessario alcun permesso per svolgere lavoro volontario per un'organizzazione no profit, inclusa la partecipazione nel consiglio di un'organizzazione no profit, qualora questo lavoro non interferisca o non sia in conflitto con i propri doveri nei confronti di Oath e Verizon.
- Qualora si partecipi a un consiglio esterno di una società a scopo di lucro, si è soggetti a determinate regole e restrizioni.

- Non è possibile prendere parte o influenzare qualsiasi relazione o transazione fra quella società esterna e Oath o Verizon. Se, in qualsiasi momento, la società esterna diventasse un partner commerciale o un concorrente di Oath o Verizon, o se le proprie responsabilità interferissero con i propri doveri presso Oath, potrebbe essere necessario dimettersi dalla propria partecipazione al consiglio o al consiglio consultivo. Infine, qualora si partecipasse al consiglio o al consiglio consultivo di una società a scopo di lucro fin da prima di unirsi ad Oath, è necessario in ogni caso ottenere la relativa approvazione per continuare la propria partecipazione.

Concorrenza con Oath e Verizon

I dipendenti non devono fare concorrenza a Oath o Verizon e non devono usare la proprietà, le risorse o le informazioni brevettate, confidenziali o riservate o la posizione della Società per ottenere guadagni personali o per fare concorrenza a Oath o Verizon. Inoltre, non potete sfruttare personalmente (o indirizzare a qualcun altro) un'opportunità commerciale scoperta tramite l'utilizzo di risorse Oath o Verizon, a meno che alla nostra Società sia stata già offerta l'opportunità e che essa l'abbia rifiutata.

Rapporti familiari o personali

I dipendenti possono avere familiari o intrattenere relazioni personali intime con individui che lavorano anch'essi presso Oath. Ciò non comporta necessariamente un conflitto di interessi. A volte, tuttavia, queste situazioni possono essere problematiche. Non è per esempio appropriato assumere o cercare di influenzare in modo inappropriato un altro dipendente per fargli assumere un familiare, un membro del proprio nucleo familiare o qualcuno con cui si intrattenga una relazione sentimentale. In modo analogo può manifestarsi un conflitto di interessi qualora si abbia un rapporto di dipendenza gerarchica con, o si lavori nello stesso settore di un familiare o un membro del proprio nucleo domestico o qualcuno con cui si intrattiene una relazione sentimentale. I possibili conflitti di interessi che riguardano rapporti familiari o personali devono essere segnalati. Saranno quindi valutati dall'Ufficio Etica Conformità e verranno adottati dei provvedimenti appropriati per risolvere il conflitto.



Agire sempre con correttezza

Panoramica

Oath si impegna ad agire in modo leale ed etico con i clienti, partner commerciali, concorrenti, funzionari pubblici e agenzie statali e colleghi. Non cerchiamo di ottenere vantaggi scorretti tramite pratiche commerciali illegali o immorali. Agiamo con integrità in qualsiasi momento durante lo svolgimento delle nostre attività.

Ci impegniamo per una cultura di integrità, onestà, incorruttibilità e correttezza in tutto ciò che facciamo. Un singolo atto di disonestà e frode può danneggiare gravemente la reputazione della nostra Società. Oath non tollera atti di disonestà e frode, che possono assumere diverse forme.

Siamo sinceri e onesti in tutte le dichiarazioni rese nello svolgimento delle nostre attività. Prepareremo informazioni e documenti Oath che rappresentino l'attività della nostra Società (come riepiloghi delle ore di lavoro, resoconti spese e rendiconti finanziari aziendali) con onestà, sincerità e attenzione. Oath non tollera false dichiarazioni intenzionali.

Rendere false dichiarazioni al governo non è inoltre unicamente contrario a questa NCA, ma può essere illegale e comportare conseguenze gravi.

Ciascun dipendente deve trattare in modo corretto ed etico i nostri clienti, partner commerciali, concorrenti, funzionari e agenzie pubbliche e colleghi.

Esempi di trattamenti non corretti e immorali che la nostra Società non tollera includono, fra l'altro:

- Rendere dichiarazioni false o ingannevoli per indurre una parte a stipulare un contratto o intraprendere un'azione;
- Commettere spionaggio industriale per acquisire segreti commerciali di un concorrente;
- Sollecitare o offrire tangenti o bustarelle per ottenere o assegnare attività lavorative;
- Commentare in modo falso, fuorviante o non veritiero i prodotti o i servizi della concorrenza; oppure
- Fare affermazioni non fondate o fuorvianti su Oath o i suoi prodotti.

I supervisor hanno la responsabilità aggiuntiva di restare in allerta in caso di comportamenti potenzialmente fraudolenti o illegali nella loro sfera di responsabilità e di porre in essere procedure per scoprire e scoraggiare atti illeciti.

Contrasto alla corruzione

Oath vieta severamente l'elargizione, l'offerta, l'autorizzazione, la sollecitazione o l'accettazione di tangenti in qualsiasi circostanza. Ciò include la corruzione di dipendenti di enti commerciali, nonché la corruzione di funzionari pubblici. Tali azioni sono contrarie all'etica e, in diversi casi, illegali. Il termine "funzionario pubblico" è definito in senso lato. Vedere "Regali a funzionari pubblici".

La maggior parte dei paesi con cui Oath opera hanno delle leggi anticorruzione che proibiscono di pagare tangenti a funzionari pubblici - e in alcuni casi a dipendenti del settore privato - per ottenere un vantaggio commerciale. Alcune si applicano a tutti i dipendenti Oath a prescindere da dove lavorano o vivono. Ecco alcuni esempi significativi:

- Una legge degli Stati Uniti nota come Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") si applica a tutti i dipendenti Oath, indipendentemente da dove abitano o dalla loro cittadinanza; è severamente vietato pagare tangenti a funzionari pubblici.
- Una legge del 2010 del Regno Unito nota come UK Bribery Act proibisce la corruzione commerciale e la corruzione di funzionari stranieri e nazionali, l'accettazione di tangenti e la mancata prevenzione da parte di un'entità aziendale come Oath della corruzione e, in alcune circostanze, si applica ad azioni effettuate al di fuori del Regno Unito.

Si tratta di leggi penali che comporterebbero serie conseguenze qualora si dovesse riscontrare che un dipendente o la nostra Società le abbia violate. La nostra Società è responsabile non solo per il proprio comportamento, ma può essere ritenuta responsabile per il comportamento dei suoi partner commerciali che agiscono a suo nome (inclusi rappresentanti, consulenti e partner di joint venture). La nostra Società dispone di regole severe che regolamentano i regali e gli intrattenimenti (vedere Regali e intrattenimenti) e i dipendenti sono tenuti a rispettarle. Sul sito Web Ethics & Compliance sono disponibili altre risorse: Guida su regali e intrattenimenti e relativa Politica su etica governativa, anticorruzione, contributi politici e lobbismo di Oath. L'intrattenimento aziendale con funzionari pubblici può essere consentito in alcune circostanze limitate, ma le leggi e i regolamenti che disciplinano queste eccezioni sono complessi. Diversi funzionari pubblici non possono accettare inviti di intrattenimento aziendale, inclusi i pasti. Anche qualora un funzionario pubblico possa, in alcune circostanze, accettare inviti di intrattenimento aziendale, non deve esserci alcuna intenzione di corrompere il funzionario per convincerlo a fare qualcosa per Oath.

Per questi motivi i dipendenti non devono estendere o accettare nessun invito di intrattenimento aziendale o regalo a o da un funzionario pubblico senza prima essersi consultati con il Dipartimento legale o con l'Ufficio Etica e Conformità. I dipendenti tra l'altro devono consultarsi con il Dipartimento legale e ottenere la relativa approvazione scritta prima di intraprendere una delle azioni seguenti:

- Promettere o elargire qualcosa di valore (come denaro, regali, viaggi) a funzionari pubblici, inclusi i funzionari pubblici stranieri (sia direttamente che tramite un intermediario).
- Trattare affari (per esempio assumere, prendere parte a una joint venture o a un partenariato, investire) con un funzionario pubblico.
- Assumere un agente, un rappresentante, un consulente o qualsiasi terza parte o prendere parte a una joint venture, un partenariato o un investimento per eseguire lavori per Oath che possano includere effettuare pagamenti a o trattare in altro modo affari con un funzionario pubblico.

È inoltre cruciale che qualsiasi pagamento o fornitura di beni di valore a un funzionario pubblico sia registrata accuratamente nei nostri libri e nella nostra documentazione. L'inosservanza di questa indicazione può comportare violazioni e penali aggiuntive per il dipendente e per la Società.

La Guida su regali e intrattenimento e la relativa Politica su etica governativa, anticorruzione, contributi politici e lobbismo di Oath contengono istruzioni speciali per i dipendenti che lavorano nel settore legale o finanziario, in virtù del loro ruolo importante in qualità di guardiani della nostra Società.

Riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è un tentativo di nascondere o mascherare i proventi di attività criminali attraverso una serie di transazioni commerciali altrimenti legittime. Assicuratevi che prodotti e servizi vengano controllati prima del rilascio per determinare se un qualche aspetto potrebbe essere soggetto al riciclaggio di denaro. Oath proibisce di partecipare consapevolmente a transazioni che facilitano il riciclaggio di denaro o che risultano in una distrazione illecita.

Rapporti con terze parti

Ci adoperiamo seriamente per costruire rapporti positivi e duraturi con i nostri collaboratori esterni e fornitori, in cui ognuno di noi mantiene alti standard di etica e integrità. Nei nostri contatti con terze parti, attenetevi a questa NCA e stabilite un tono per fornitori e collaboratori esterni che sia coerente con queste norme.

Concorrenza leale

Le leggi antitrust e sulla concorrenza sono concepite per proteggere i clienti e favorire una concorrenza libera e leale, proibendo restrizioni irragionevoli sulla concorrenza. Dobbiamo sempre tenere un comportamento che garantisca una concorrenza energica ma leale nei confronti dei nostri concorrenti e un trattamento ragionevole dei nostri partner commerciali e clienti. Le leggi sulla concorrenza sono complesse e variano a seconda del paese. La violazione di queste leggi può avere conseguenze molto gravi, non solo per la nostra società ma anche per i singoli dipendenti (incluse ammende civili e sanzioni penali).

Ecco alcuni esempi di accordi che comportano problemi di concorrenza e possono essere illegali:

Determinazione dei prezzi

Non si devono concordare con i concorrenti i prezzi che addebitiamo, inclusi sconti, termini di credito, sconti promozionali o condizioni generali di un accordo. Non si devono inoltre scambiare prezzi o altri segreti commerciali o informazioni brevettate o confidenziali (come piani industriali e strategie) con la concorrenza senza prima essersi consultati con il Dipartimento legale.

Ripartizione di mercati e clienti

Non si devono dividere o ripartire mercati o clienti laddove saremmo altrimenti in competizione con i nostri concorrenti (per esempio affermando che venderemo il prodotto “x” ai clienti in una zona mentre i nostri concorrenti venderanno il prodotto rivale “y” in altre zone, oppure presentando un’offerta per ottenere il contratto “x” mentre il nostro concorrente presenta un’offerta per ottenere il contratto “y”).

Boicottaggio

Non ci si deve accordare con la concorrenza per escludere altri concorrenti dall’intrattenere relazioni commerciali o dall’unirsi a qualsiasi associazione o gruppo di categoria. Non ci si deve accordare con la concorrenza per boicottare o rifiutarsi di fare affari con qualsiasi partner commerciale o cliente.

Fissare i prezzi di rivendita

Non ci si deve accordare con i clienti a proposito dei prezzi minimi o massimi a cui rivenderanno i nostri prodotti o servizi senza prima essersi consultati con il Dipartimento legale.

Prodotti “vincolati”

Laddove farlo potrebbe danneggiare la concorrenza, per esempio precludendo o rendendo difficile la competizione di un rivale, non si deve richiedere a un cliente di acquistare un prodotto che non desidera per poter acquistare il prodotto che desidera.

Turbativa d’asta

Non si deve concordare con i concorrenti l’adozione di una condotta che equivalga alla turbativa d’asta, incluso tra le altre cose, mettersi d’accordo sulle offerte o se presentare o no un’offerta, accordarsi per il successo, il fallimento, il ritardo o altri impatti su un’offerta, o accettare una parte sostanziale di un’offerta.

Consultatevi sempre con il Dipartimento legale prima di stipulare accordi o persino condividere informazioni con concorrenti o clienti che potrebbero limitare la concorrenza. Coinvolgete il Dipartimento legale se state lavorando a una fusione, acquisizione, cessione, joint venture o altri accordi commerciali che potrebbero comportare problemi di concorrenza.

Esportazioni, importazioni e sanzioni

Le transazioni internazionali, incluse spedizioni di prodotti, tecnologia e software, sono soggette a diverse leggi e regolamentazioni degli Stati Uniti e di altri paesi, incluse regole su esportazioni, importazioni, embarghi e boicottaggi. Le leggi sull'esportazione degli Stati Uniti si applicano alle esportazioni che avvengono elettronicamente via internet, e-mail o download, come pure ai prodotti fisici. Anche la divulgazione di informazioni tecniche oltre i confini di un paese, o a una persona con cittadinanza di un altro paese è regolamentata. I dipendenti dovrebbero essere consapevoli che tali regole potrebbero proibire o richiedere determinati comportamenti e che possono comportare sanzioni civili e/o penali qualora violate.

Sanzioni

Alcuni paesi, come gli Stati Uniti e l'Australia, impongono sanzioni su transazioni con determinati paesi, persone ed enti interdetti. Ci impegniamo ad assicurare che la nostra Società non intrattenga attività commerciali con questi paesi, persone o enti interdetti. Gli Stati Uniti, per esempio, mantengono embarghi commerciali completi contro diversi paesi, che si estendono ai loro governi e ai loro cittadini. Sono inoltre in vigore programmi di sanzione limitati applicabili a diversi paesi, organizzazioni e individui. Se avete intenzione di intraprendere una qualsiasi transazione commerciale all'estero, dovete ottenere preventivamente l'approvazione del Dipartimento legale o dell'Ufficio Etica e Conformità.

Leggi antiboicottaggio

Le società degli Stati Uniti non possono prendere parte ai boicottaggi internazionali. Se ricevete una richiesta di partecipazione a un boicottaggio internazionale, segnalate la richiesta al Dipartimento legale o all'Ufficio Etica e Conformità.

Leggi sulle esportazioni/importazioni

Diversi paesi, inclusi gli Stati Uniti e l'Unione Europea, limitano le esportazioni e le importazioni di prodotti militari nonché di prodotti a duplice uso, ossia prodotti che hanno sia un utilizzo militare che commerciale. Esempi che potrebbero essere trattati dalla nostra Società includono tecnologia di crittografia o prodotti crittografici, alcuni computer di fascia alta e alcuni apparati di telecomunicazione (come telefoni satellitari). Più in generale, le leggi degli Stati Uniti vietano alla nostra Società di esportare qualsiasi prodotto in determinati paesi o a determinate "parti interdette" che sono soggette a sanzioni.

Per assicurare il rispetto di tutte le leggi applicabili, i dipendenti dovrebbero consultarsi con il Dipartimento legale o con l'Ufficio Etica e Conformità prima di procedere con una transazione o una spedizione internazionale che potrebbe coinvolgere queste leggi. In particolare, i dipendenti della Società devono informare immediatamente il Dipartimento legale qualora vengano a conoscenza di attività che coinvolgono l'esportazione o la riesportazione di prodotti o di forniture di servizi a, oppure di altre transazioni con, Siria, Sudan, Iran, Cuba, Corea del Nord o la regione della Crimea dell'Ucraina.



Protezioni speciali

Oath è impegnata a promuovere un ambiente online sicuro per utenti di qualsiasi età. Lavoriamo per impedire che delle persone facciano un uso scorretto dei nostri servizi a danno dei bambini.

Politica

I dipendenti sono liberi di impegnarsi in attività politiche volontarie personali e di contribuire con risorse personali a candidati e partiti in qualsiasi modo conforme alle leggi applicabili. I dipendenti non possono però utilizzare risorse della Società (p. es. denaro, forniture, attrezzatura) per le proprie attività politiche personali. Come stabilito nelle sezioni precedenti su regali e anticorruzione, i dipendenti non possono fornire contributi politici o di beneficenza con l'intento scorretto di influenzare un funzionario pubblico o un soggetto privato nei suoi rapporti con Oath, come ad esempio nel caso in cui il contributo sia stato sollecitato da un potenziale cliente.

Le leggi degli Stati Uniti vietano a Oath, così come a tutte le società per azioni, di elargire contributi politici a candidati federali degli Stati Uniti e a comitati di partiti politici federali. La nostra società può elargire contributi a candidati e comitati politici in determinati stati, purché tali contributi siano conformi alle leggi locali. Qualsiasi utilizzo di risorse della Società per le attività politiche della nostra Società, inclusi contributi leciti, richiede l'approvazione anticipata dell'Ufficio Etica e Conformità di Oath.



© Oath 2017
A Verizon company

Ultimo aggiornamento:
19 ottobre 2017