Banijay

Noi siamo Banijay.

Siamo imprenditori esperti,
uniti nell’ambizione,
con idee diverse
e impegnati a collaborare nel
migliore dei modi.

Questo è il nostro
Codice di Condotta

Creativi. Responsabili. Intraprendenti.

Banijay è un luogo in cui è possibile impegnarsi e crescere in egual misura. È un Gruppo in cui l'ambizione è benvenuta, l'innovazione è sostenuta e la creatività è fondamentale.

Siamo un colosso nel settore dei media e dell'intrattenimento

Ogni giorno, la nostra offerta raggiunge milioni di persone ovunque. La responsabilità è quindi elevata. La qualità globale della nostra produzione è una certezza e deve essere evidente anche nel modo in cui lavoriamo, ci trattiamo reciprocamente e prendiamo decisioni. Favorendo un contesto caratterizzato da fiducia, onestà, inclusività e rispetto, ci aspettiamo che i nostri team e le controparti con cui collaboriamo agiscano sempre con accortezza, integrità e fierezza. Chi nota qualcosa di contrario a questi principi deve segnalarlo utilizzando i canali di segnalazione messi a disposizione dal Gruppo e dalle singole Società.

Marco Bassetti CEO

Noi sosteniamo che "lo storymaking rende liberi"

Siamo cresciuti con un spirito imprenditoriale e con valori e principi guida che ci consentono di attenerci agli obblighi legali e di conformità nonché di mantenere un luogo di lavoro in cui tutti si sentano a proprio agio e sicuri. Ciascuno di noi ha una responsabilità personale in questo percorso: seguendo i suggerimenti e attenendoci ai valori e ai principi delineati nelle pagine successive, possiamo contribuire a preservare efficacemente l'immagine della nostra azienda.

È fondamentale leggere questo documento. Tutti si devono sentire liberi di fare domande e chiedere aiuto.



Questo Codice di Condotta si applica a chiunque lavori per Banijay: componenti degli organi sociali, dipendenti a tempo determinato o indeterminato, collaboratori esterni, consulenti o altre figure professionali.

Il Codice di Condotta è disponibile sui siti web delle società italiana del Gruppo.

Lo storymaking rende liberi



Sfruttiamo tutta la nostra spinta ed energia imprenditoriale al fine di mettere a disposizione del mondo il migliore storytelling su schermo. Noi lo chiamiamo storymaking.

Non c'è un "modo Banijay" di creare storie: noi, infatti, illuminiamo i percorsi che le persone desiderano esplorare. Alla scintilla creata dai nostri storymaker, aggiungiamo l'ossigeno per farle prendere fuoco.

Desideriamo creare un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio e siano lieti di lavorare per noi e con noi al fine di raccontare le storie migliori. Ci auguriamo che questo Codice di Condotta possa guidare le azioni di tutte le persone coinvolte e rendere Banijay un ottimo luogo in cui lavorare ovunque nel mondo.

Questo è quello che rende Banijay... Banijay!

Talento elevato e proprietà intellettuale

Siamo più grandi della somma delle nostre parti: un gruppo dei migliori talenti creativi al mondo, in cui la collaborazione è alla base di tutto quello che facciamo. Lavorando insieme per sviluppare idee e per sfruttarle pienamente e ovunque, abbiamo creato un catalogo crescente che comprende 120.000 ore di contenuti di alta qualità.

Indipendenza

L'indipendenza è la caratteristica che ci contraddistingue. Siamo flessibili e fieri di essere in grado di collaborare ovunque con qualsiasi acquirente o venditore e di offrire quindi ai talenti un luogo in cui essere creativamente liberi.

Imprenditorialità collaborativa

Siamo un team snello con grandi ambizioni. Sosteniamo l'autonomia, favoriamo modi di pensare e processi decisionali indipendenti, promuovendo contemporaneamente l'unità mediante uno spirito di collaborazione condiviso.
Anche se l'obiettivo è unico, riteniamo che sia meglio consentire ai nostri team di usare percorsi diversi per raggiungerlo.

Competenza locale e ambizione globale

Offriamo ai nostri talenti lo spazio, la libertà e gli incentivi per creare l'intellectual property e i contenuti più accattivanti, sia a livello locale che a livello globale. Riteniamo che sia necessario correre rischi creativi per ottenere il successo. Favorendo il know-how regionale per creare marchi innovativi e universali e successi «unscripted» e «scripted» di qualità elevata, siamo diventati un riferimento per la qualità, indipendentemente dalla lingua, dal genere e dalla piattaforma.

Banijay

Le nostre convinzioni



Il tuo benessere è la nostra priorità. Desideriamo che ti senta sempre a tuo agio e sicuro nel tuo ambiente di lavoro e nel modo in cui tutti noi lavoriamo.

Questa è la nostra promessa. Abbiamo fiducia nei nostri leader e li stimoliamo a prendere decisioni difficili per sostenere i nostri valori universali, che comprendono:

- Sostegno della parità e dell'inclusività, favorendo un contesto rispettoso e diversificato per i nostri talenti davanti e dietro le quinte, in ufficio, in esterni e ovunque nei luoghi di lavoro
- Tutela della libertà politica e religiosa, protezione dei diritti umani e lotta alla discriminazione
- Supporto a team e collaboratori con particolare attenzione al loro benessere fisico e psicologico
- Garanzia di indagini approfondite e di conseguenze appropriate in caso di violazioni del Codice di Condotta
- Promozione di una cultura aperta nella quale tutti, a ogni livello, siano autorizzati a parlare
- Salvaguardia dell'ambiente perseguendo una produzione ecologica

Come lavoriamo insieme



Desideriamo che Banijay sia un luogo in cui sia semplice prendere decisioni giuste e fare scelte etiche e sia facile condividerle, un contesto in cui tutti si sentano apprezzati, rispettati e ascoltati.

Sentirsi a casa

Miriamo a una forza lavoro rappresentativa e inclusiva che cresca con prospettive diversificate e creative.

Mostrare rispetto, dignità e comprensione reciproca

Offriamo pari opportunità a tutti durante la selezione e l'assunzione del personale (dipendenti e collaboratori) e ci impegniamo a sviluppare e a migliorare i talenti, le competenze e le capacità di ognuno. Ci aspettiamo inoltre che tutti i colleghi mostrino dignità, rispetto e comprensione reciproca.

Tutelare la salute e la sicurezza

Facciamo tutto il possibile per proteggere i dipendenti, i collaboratori, i partecipanti ai programmi e il pubblico nonché le altre persone con le quali lavoriamo. Ciascuno deve quindi attenersi alle indicazioni fornite al riguardo e occuparsi della propria sicurezza e salute fisica e psicologica, nonché di quelle di chiunque altro sia influenzato dal proprio comportamento.



Costruire fiducia

Ci guadagniamo e manteniamo la fiducia, lavorando con integrità e con standard elevati. Desideriamo essere il più possibile precisi e imparziali, riflettendo un'ampia varietà di opinioni, ad esempio chiedendo al pubblico il consenso informato per evitare di fuorviarli.

Prendersi cura del benessere dei bambini

Tuteliamo la sicurezza dei bambini e dei giovani con i quali lavoriamo, dando la precedenza ai loro interessi rispetto a quelli editoriali, ad esempio parlando e comportandoci in modo appropriato e professionale in loro presenza.

Rispettare i diritti umani

Rispettiamo i diritti umani attraverso una cultura focalizzata sul trattamento imparziale di tutti. Non consentiamo la schiavitù moderna, il lavoro forzato o il traffico di esseri umani ovunque nella nostra attività.

Essere imparziali

È importante essere obiettivi nei nostri ambiti di attività e nell'accogliere le opinioni di tutti. Siamo imparziali e di mentalità aperta quando valutiamo le prove e i fatti. Trattiamo con rispetto i nostri collaboratori, il pubblico e tutti coloro con i quali lavoriamo.

Rifiutiamo…

Le droghe e gli alcolici

Non accettiamo l'uso, il possesso, la distribuzione, il trasferimento o la vendita di droghe illegali durante l'attività lavorativa nelle nostre strutture, sui nostri veicoli o altrove. Non possiamo collaborare o farci rappresentare da chi è sotto l'influenza di droghe, alcolici o altre sostanze.

Le molestie, la prevaricazione o la discriminazione

Il rispetto reciproco alimenta un circolo virtuoso e crea un ambiente inclusivo e solidale con la collaborazione e il lavoro di squadra. Un ambiente di lavoro rispettoso riduce inoltre gli eventuali conflitti, tiene alto il morale e crea un contesto più amichevole per tutti. È probabilmente anche più appagante, poiché consente a tutti di sfruttare appieno il proprio talento.

Sappiamo che le differenze di mentalità, formazione o cultura tra le persone possono determinare diversità di opinioni rispetto a ciò che si considera molestia, prevaricazione o discriminazione. Per decidere se qualcuno sia stato prevaricato, molestato o discriminato, concentriamo l'attenzione sulle conseguenze, piuttosto che sulla motivazione o intenzione, e sul fatto che il comportamento sia o meno giudicato inaccettabile in base ai comuni standard.

Le molestie

Le molestie sono condotte fisiche, verbali o di altro genere indesiderate che violano la dignità o creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo nonché inaccettabile. Possono essere dirette a una o a più persone ed essere continue oppure occasionali. Le molestie possono essere collegate a età, disabilità, transizione di genere, matrimonio o unione civile, gravidanza o maternità, razza, religione, credo, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. Le molestie sessuali sono condotte fisiche, verbali, non verbali indesiderate di natura sessuale o offensiva (toccare o pizzicare qualcuno anche con il fine di maltrattarlo o spingerlo ad avere rapporti sessuali) che creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o offensivo. Comprendono avance sessuali sgradite, ma anche comportamenti, e-mail, messaggi o altro allusivi o offensivi. Anche i gesti o le espressioni possono essere considerate molestie.

La prevaricazione («bullismo»)

La prevaricazione è un comportamento offensivo, intimidatorio, malvagio o oltraggioso. Può essere un abuso o un uso scorretto della forza mediante mezzi concepiti per danneggiare, umiliare, denigrare o ferire una persona. La prevaricazione e le molestie sono spesso collegate e sono solitamente intenzionali.

La discriminazione

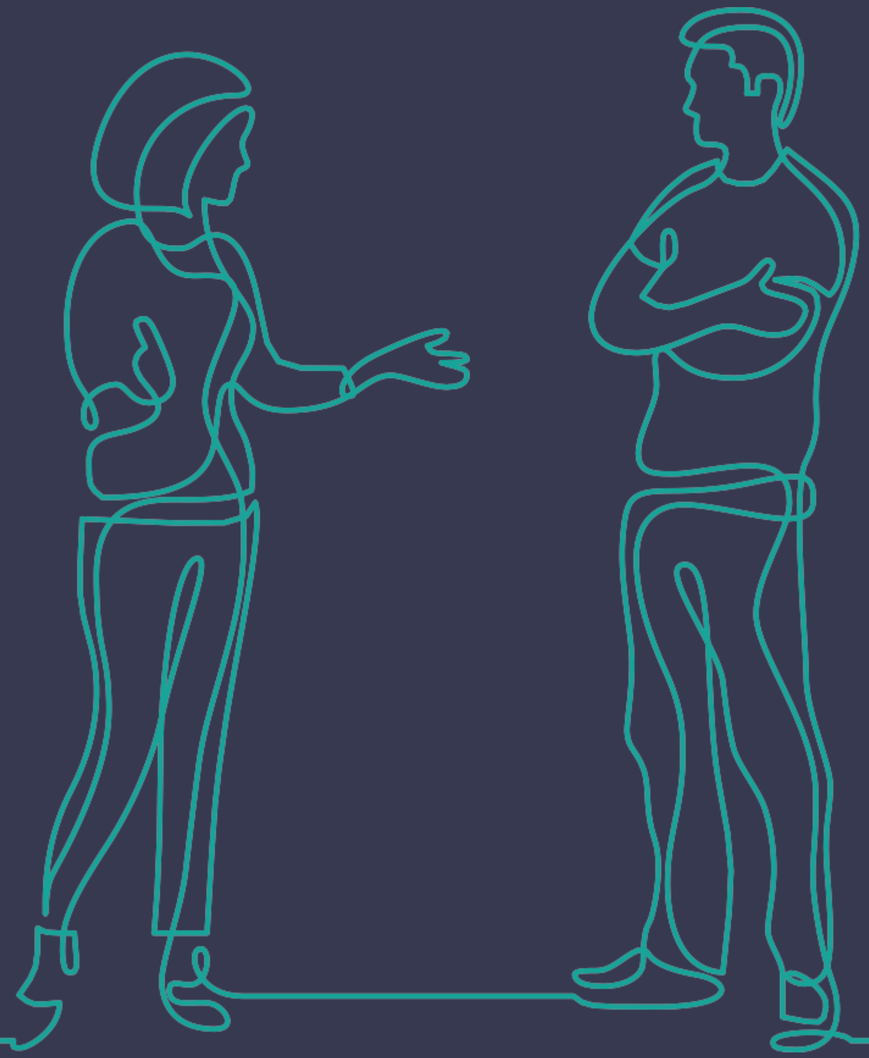
Si verifica quando una persona o un gruppo è trattato meno favorevolmente di altri per motivi di razza, genere, transizione di genere, stato coniugale o unione civile, disabilità, età, religione o credo, orientamento sessuale o altri fattori non collegati alle sue capacità o al potenziale.

Cosa fare...

Chi si sente prevaricato, molestato o discriminato e si sente in grado di parlarne informalmente, può fare sapere alla persona coinvolta che il suo comportamento è sgradito o traumatizzante. Un colloquio o un'e-mail informale può
aiutarla a comprendere le conseguenze del suo comportamento e indurla a cambiare. Si può parlarne in via riservata con il proprio responsabile diretto o con la Funzione Risorse Umane per avere un consiglio.
Se la questione riguarda il proprio responsabile diretto, ci si può rivolgere anche al suo superiore.

Se la gestione informale del problema non è efficace o possibile, si è incoraggiati a contattare la Funzione Risorse Umane.

Se la situazione non può essere gestita in modo appropriato a livello locale o in caso di timori, utilizzare i canali di segnalazione disponibili. Si veda pagina 24 per ulteriori informazioni.



Aiutare a rendere il mondo migliore per tutti



In qualità di colosso nel settore dei media e dell'intrattenimento, ci sentiamo seriamente responsabili nei confronti delle comunità locali e verso il pianeta.

Migliorare la nostra impronta ecologica e ridurre le emissioni

Stiamo adottando provvedimenti importanti per ridurre il nostro impatto complessivo sull'ambiente e per guidare il cambiamento, sia come azienda sia educando il nostro pubblico.

Prendere iniziative

Belong: la rete favorisce l'inclusività, la parità e la diversità a livello di cultura, età, genere, disabilità, politica e religione in modo da renderci accessibili da chiunque e ovunque.

Pride: il nostro network LGBTQIA+ onora le comunità lesbiche, omosessuali, bisessuali, transgender e queer. Collega la nostra attività alle comunità esterne sostenendo tutti gli orientamenti sessuali e le identità di genere.

Elle: siamo impegnati ad attrarre, fidelizzare e fare progredire le donne nel nostro settore attraverso programmi e temi globali.

Baniday: mettiamo a disposizione strumenti professionali per un giorno all'anno al fine di aiutare gli enti di beneficenza locali, i governi e le organizzazioni non profit presenti nei luoghi in cui viviamo e lavoriamo.

Come lavoriamo

Agiamo con imparzialità, responsabilità e integrità verso le persone coinvolte dalla nostra attività e da come la svolgiamo, ad esempio stakeholders, azionisti, investitori, clienti, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali, concorrenti e governi.

In Banijay ci impegniamo per lavorare nel modo giusto: eticamente, legalmente e professionalmente. Non ci limitiamo a rispettare le leggi dei Paesi nei quali operiamo, ma andiamo oltre in modo tale da lavorare sempre con totale integrità e trasparenza in qualsiasi attività svolgiamo. Ci adattiamo alle differenze della cultura locale, rispettando però i limiti di legge e della condotta responsabile.



In caso di dubbi, occorre sempre domandarsi:

- È legale?
- È conforme al nostro Codice di Condotta?
- Cosa direbbe una persona di cui mi fido e che rispetto delle mie azioni?



Corruzione pubblica e privata

Adottiamo il principio di «tolleranza zero» nei confronti della corruzione in ogni sua forma, ove per corruzione si intende l'offerta/elargizione («corruzione attiva») o l'accettazione/ricezione («corruzione passiva»), in via diretta o indiretta, di denaro o altra utilità in grado di influenzare il ricevente. Non offriamo, chiediamo o accettiamo tangenti, sia in contanti sia in forma di altri beni o servizi di valore.

Si possono distinguere due tipi di corruzione. La «corruzione pubblica» è la corruzione di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio. Gli esempi comprendono l'offerta o la promessa di denaro o altro di valore per indurre un pubblico ufficiale a concedere una licenza o un'autorizzazione o a interrompere una verifica fiscale prevista. Sono vietati anche i cosiddetti «facilitating payment» a pubblici ufficiali per accelerare o assicurare l'esecuzione di un provvedimento pubblico ordinario. La «corruzione privata» riguarda invece i rapporti con un soggetto privato, ad esempio un dipendente o un rappresentante di un'altra azienda. Tra gli esempi è incluso il pagamento di una tangente o l'offerta di un omaggio eccessivo al direttore dei programmi di una emittente privata per indurlo ad acquistare i nostri show.

La maggior parte dei Paesi ha approvato normative locali in materia di contrasto alla corruzione. In Italia sono stati introdotti, tra gli altri, la Legge «Anticorruzione» n° 190/2012 nonché il D.Lgs. 231/2001 che tra i reati previsti contempla anche quelli corruttivi. Inoltre, alcune normative hanno una portata globale, ad esempio il Foreign Corrupt Practices Act (1977) negli USA (FCPA) e il Bribery Act (2010) nel Regno Unito (UKBA). Tutte le normative citate possono comminare pene significative a persone e aziende che le violino, comprese, con riferimento al FCPA e al UKBA, quelle all'esterno degli USA e del Regno Unito. Possono inoltre vietare loro di continuare a operare.

In Banijay, lavoriamo a livello internazionale e in luoghi in cui i rischi corruttivi sono in aumento. Occorre sempre e ovunque attenersi alla legge ed essere sempre consapevoli del modo in cui le nostre azioni sono percepite dagli altri.

Tangenti e bustarelle

La tangente è qualcosa di valore offerta con l'intenzione di influenzare illecitamente le azioni o le decisioni di altri o di acquisire un vantaggio illecito. Non si tratta necessariamente di denaro, poiché può essere anche un favore.
Gli esempi comprendono un'offerta di un posto di lavoro ad un familiare di un pubblico ufficiale o di un dipendente di un cliente non applicando il processo di selezione ufficiale; una donazione a un'organizzazione di beneficenza nell'ambito di una trattativa commerciale o un'offerta di ospitalità eccessiva.
La bustarella è la restituzione di una parte di una somma già pagata o che deve essere saldata come ricompensa per un accordo commerciale favorevole.



Pubblico ufficiale/incaricato di pubblico servizio

Un dipendente o un ufficiale (o familiare e parente) di un governo o di un ente, ministero, dipartimento oppure di un' azienda municipalizzata o controllata da un governo o che opera in virtù di una concessione pubblica, tra cui (importanti per Banijay) le emittenti pubbliche.

Non offriamo o promettiamo nulla di valore ai pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio. In caso di dubbi, occorre confrontarsi con la Funzione Legale e assicurarsi che tutto sia conforme al Codice di Condotta e alle leggi applicabili.

Devono essere tenuti registri e documenti contabili e assicurati adeguati controlli interni al fine di tenere sempre traccia dei motivi di business sottostanti ai pagamenti effettuati a terzi. Tutti i documenti contabili, le fatture e ogni altra documentazione collegata alle operazioni effettuate con terzi devono essere sempre precisi e completi. Non è consentito gestire transazioni fuori bilancio per agevolare o celare pagamenti illeciti.

Inoltre, tutti i soggetti terzi che agiscono per nostro conto (ad esempio agenti o distributori) devono attenersi alle leggi applicabili e alle nostre policy. Qualsiasi tangente pagata da un soggetto terzo che agisce per nostro conto o su nostra richiesta può essere considerata un atto di corruzione compiuto da noi. Un'azione che riteniamo illegale è tale anche quando compiuta da un terzo per nostro conto o su nostra richiesta.

Selezioniamo e verifichiamo gli agenti e i distributori prima di iniziare a lavorare con loro. I relativi contratti prevedono specifici divieti in materia di corruzione. E' necessario contattare la Funzione Legale per indicazioni in merito.

Riciclaggio di denaro

Si tratta della trasformazione del denaro illecitamente ottenuto ("denaro sporco") in "denaro pulito" o altre risorse. Non ci facciamo coinvolgere in transazioni riguardanti profitti di attività criminali. Qualsiasi attività sospetta deve essere segnalata alla Funzione Legale.

Conflitti di interesse

Si verificano quando gli interessi o le attività personali possono influenzare il modo in cui svolgiamo il nostro lavoro, eticamente, moralmente e professionalmente. I conflitti e l'apparenza di conflitti sollevano dubbi sull'etica, sulla moralità e sulla professionalità delle nostre azioni.

Un potenziale conflitto di interesse può essere causato da molte situazioni. È impossibile elencarle tutte, ma in alcune di esse insorgono spesso dei conflitti. È importante saperle riconoscere.

Occorre sempre valutare se le azioni sono compiute nel migliore interesse dell'azienda. I Responsabili di Funzione devono inoltre fare attenzione ai potenziali conflitti di interesse dei membri del loro team.

Se si ritiene corretto proseguire la transazione o il rapporto anche in presenza di un potenziale conflitto di interesse, occorre ottenere l'approvazione dell'Amministratore Delegato o di altro superiore diretto (nel caso in cui la persona in questione sia l'Amministratore Delegato).

- Se una persona inizia un rapporto commerciale, per conto di Banijay, con un proprio amico o familiare o un'azienda gestita dalla persona stessa, da un amico o familiare
- Se si ottiene un vantaggio finanziario (oltre alla normale retribuzione) nelle transazioni riguardanti Banijay
- Se si svolge un'attività nel proprio tempo libero simile al proprio lavoro per Banijay
- Se si lavora privatamente per uno dei partner commerciali o concorrenti di Banijay o se si ha un interesse finanziario con gli stessi
- Se si sfrutta la propria posizione per ottenere un tornaconto personale o un vantaggio per un amico o familiare

Omaggi e forme di ospitalità

Gli omaggi e le forme di ospitalità fanno parte delle nostre interazioni quotidiane con i terzi. Non è consentito però richiedere o accettare o offrire forme di ospitalità o omaggi che possano essere ragionevolmente considerati mezzi per esercitare un'influenza impropria o quando possa essere messa in dubbio la loro conformità alle leggi.

In caso di dubbi sull'offerta o sull'accettazione di uno specifico omaggio, occorre riflettere su come potrebbe essere considerato da qualcun altro. Gli sarebbe consentito averlo? La sua integrità sarebbe messa in dubbio?



Chiunque offre o riceve un omaggio o una forma di ospitalità deve assicurarsi che sia ragionevole. Occorre ad esempio valutare:

- Il tipo di omaggio o ospitalità e se è appropriato rispetto alla specifica cultura/regione geografica e conforme alle prassi del settore
- Il valore e il destinatario
- Se ha la capacità di influenzare una decisione (specialmente se fosse in grado di influenzare i nostri interessi commerciali)
- Frequenza e tempistiche
- La relazione tra la persona che riceve e la persona che offre
- Se l'omaggio o la forma di ospitalità è consentito dalla legislazione locale ed è conforme ai nostri codici aziendali

Verificare con la Funzione Risorse Umane i limiti relativi all'offerta e all'accettazione di omaggi e forme di ospitalità.

Concorrenza leale

Crediamo fermamente nella concorrenza dura ma leale nel contesto delle leggi e regolamenti applicabili nei Paesi in cui operiamo. Non ci facciamo coinvolgere in accordi di limitazione della concorrenza, scritti o verbali, impliciti o espliciti, ad esempio fissazione dei prezzi, manipolazione di offerte o suddivisione di quote di mercato.

Occorre fare sempre molta attenzione alle parole usate e alle azioni messe in atto in presenza di o durante le interlocuzioni con i concorrenti, in particolare quando l'argomento è sensibile dal punto di vista commerciale. Non usare termini come "dominare", "distruggere/eliminare la concorrenza", "controllare il mercato" o espressioni simili. Le autorità competenti potrebbero trarne deduzioni errate.

In alcuni mercati possiamo essere considerati un'azienda con una posizione dominante o leader, quindi occorre agire con ancora maggior cautela, specialmente in relazione all'esclusione della concorrenza, ad esempio se subordiniamo, oltre le usuali condizioni commerciali, la vendita di un prodotto alla vendita di un altro, oppure prendendo parte ad accordi di lungo termine o esclusivi.

Le leggi antitrust sono complesse e diversificate a livello locale, quindi occorre chiedere indicazioni alla Funzione Legale.



Gli scenari ad alto rischio comprendono, a titolo non esclusivo:

- ⚠ Contatti con concorrenti in occasione di conferenze o riunioni di associazioni di categoria al di là degli scambi solitamente previsti in tali contesti
- ⚠ Partnership con concorrenti che prevedano acquisti da fornitori o vendite a clienti gestiti congiuntamente
- ⚠ Contratti di esclusiva a lungo termine con clienti o fornitori oltre le normali condizioni commerciali del settore

Cosa si deve e non si deve fare



Alcune semplici indicazioni per aiutarti nel relazionarti con i concorrenti

Fare attenzione a...

- Prendere decisioni aziendali indipendenti
- Contattare la Funzione Legale prima di partecipare a joint venture, accordi di acquisizione o qualsiasi altra operazione con i concorrenti
- Valutare i rischi prima di prendere parte a conferenze e riunioni di associazioni di categoria in cui sono presenti anche i concorrenti. Può essere utile preparare un ordine del giorno scritto prima di incontrare un concorrente. Prestare attenzione a ciò che accade in una riunione o un evento; in caso di gravi dubbi, manifestare il proprio dissenso e ricordarsi che è possibile lasciare la riunione
- Segnalare alla Funzione Legale qualsiasi contatto con un concorrente che abbia fatto sorgere dubbi o domande

Non

- Partecipare a un accordo con la concorrenza riguardante:
  - Prezzi, offerte, termini di pagamento o produzione
  - Suddivisione di gruppi di clienti, fornitori, mercati, prodotti o territori
  - Esclusione di clienti o fornitori
  - Strutture di costi, margini o profitti
- Parlare di questi argomenti con i concorrenti (le conversazioni generali su mercati, tendenze o evoluzioni sono ovviamente consentite)
- Condividere informazioni sensibili dal punto di vista commerciale con un concorrente
- Fare dichiarazioni pubbliche destinate a informare i concorrenti sui nostri piani futuri, a meno che gli stessi siano già stati resi noti o non presentino implicazioni relative alla concorrenza (in caso di dubbi, contattare preventivamente la Funzione Legale)



Sanzioni internazionali

Le sanzioni internazionali sono leggi o normative approvate da organismi nazionali e internazionali che limitano le transazioni riguardanti alcuni Paesi, aziende, persone, servizi e merci.

Una violazione delle sanzioni mette a repentaglio la nostra attività e la nostra immagine, inoltre può comportare multe elevate, sanzioni civili e penali nonché l'impossibilità di ottenere servizi bancari o di altro genere.

Ci atteniamo a tutti i regolamenti e alle sanzioni commerciali applicabili e non trattiamo con persone, organismi, governi o Paesi colpiti dalle sanzioni.

- Controlli: come specificato nelle nostre «Banijay screening guidelines», le controparti a rischio più elevato devono essere sottoposte a verifiche prima di avviare qualsiasi transazione.
- Autorizzazione di conformità: a causa delle accresciute restrizioni su Russia e Cuba, occorre l'autorizzazione dell'Ufficio Legale di Gruppo e dell'Executive Team di Gruppo prima di prendere parte a qualsiasi transazione con persone e organismi situati in o posseduti/controllati da terzi situati in questi Paesi.
- Paesi vietati: a causa dei rischi commerciali e di conformità correlati, non prendiamo parte a transazioni che coinvolgono, direttamente o indirettamente, Crimea, Iran, Corea del Nord e Siria.

Vi terremo informati ogni qualvolta tali elenchi verranno aggiornati.

In caso di domande o dubbi riguardanti la conformità alle sanzioni, contattare compliance@banijay.com.

Come proteggiamo informazioni e idee



L’attività della nostra azienda si basa soprattutto sui contenuti. L’Intellectual Property è quindi una delle nostre principali risorse. Per il successo e l’immagine della nostra azienda è fondamentale tutelare le informazioni e le idee commerciali, sia nostre che di terzi. Le proteggiamo dalla perdita, dalla violazione, dall’uso improprio e dalla divulgazione.

Occorre rispettare e proteggere la riservatezza di tali informazioni non divulgandole a persone esterne al nostro network (nemmeno a familiari o amici) e non parlandone in luoghi pubblici.
Occorre inoltre gestire con particolare attenzione i documenti riservati e confidenziali.



Tutelare la privacy

Siamo trasparenti riguardo i metodi di trattamento dei dati personali e di applicazione delle leggi in materia di protezione della privacy e dei dati. Proteggiamo la privacy delle informazioni personali di clienti, dipendenti, partecipanti ai nostri show, pubblico, partner commerciali e altre persone. Trattiamo i dati personali esclusivamente sulla base di motivi validi e per specifiche finalità legittime.

Applichiamo al trattamento dei dati personali i principi che seguono.

- Liceità, correttezza e trasparenza: tali principi, che costituiscono la base del trattamento dei dati personali, sono enunciati chiaramente e dettagliatamente nella nostra informativa sulla privacy, che specifica anche i relativi diritti degli interessati.
- Limitazione della finalità: raccogliamo i dati personali esclusivamente per finalità specifiche, esplicite e legittime e non li trattiamo ulteriormente in modo incompatibile con tali scopi. Trattiamo i dati personali esclusivamente per le finalità previste nella nostra informativa sulla privacy consegnata ai terzi.
- Esattezza: i dati personali devono essere esatti e, ove necessario, aggiornati. Eliminiamo o aggiorniamo tempestivamente i dati inesatti o obsoleti.
- Limitazione della conservazione: i dati sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.
- Minimizzazione dei dati: ci assicuriamo che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati.
- Integrità e riservatezza: applichiamo misure tecniche e organizzative adeguate per proteggere i dati personali da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.
- Privacy «by design» e «by default»: quando sviluppiamo prodotti e servizi consideriamo la protezione dei dati personali fin dalla fase di progettazione.
  Applichiamo misure adeguate per garantire che di default siano trattati solo i dati personali necessari alla specifica finalità del trattamento.
- Responsabilizzazione: siamo responsabili della conformità a questi principi e dobbiamo essere tutti in grado di dimostrarlo.

In caso di dubbi in merito a cosa sia consentito o meno, contattare il consulente Privacy di riferimento/DPO. Le violazioni dei dati possono esporre l'Azienda a sanzioni e danni di immagine.

Tutelare la proprietà intellettuale

Ospitiamo alcuni dei più noti brand, «scripted» e «unscripted», e titoli multi-piattaforma.

Occorre tutelare la nostra intellectual property dalle violazioni o dall'uso e dalla distribuzione non autorizzati. Non è consentito utilizzare la proprietà intellettuale ottenuta illecitamente: la copia o l'uso di opere di terzi oltre i limiti di legge in vigore senza il consenso del titolare costituisce un furto.

Tenere traccia delle informazioni

Tutti i dati devono essere registrati e documentati in modo corretto, tempestivo, completo ed esatto, rispettando le buone prassi commerciali, le norme contabili e le leggi locali applicabili. Tutti i documenti, i file, le registrazioni e i resoconti acquisiti o creati nell'ambito dell'attività svolta per Banijay sono di nostra proprietà.
Si può procedere all'eliminazione di originali o copie nel proprio ufficio esclusivamente per motivi aziendali. Ove necessario, si deve provvedere alla loro restituzione.

Usare strumenti di comunicazione

Il telefono, l'e-mail, Internet e gli altri strumenti di comunicazione di proprietà di Banijay devono essere utilizzati per scopi aziendali. Possono essere tuttavia utilizzati anche per fini personali, ma entro limiti ragionevoli, purché non interferiscano con le proprie mansioni. È possibile per l'azienda accedere ed esaminare i dati conservati attenendosi alla legislazione e alle migliori prassi applicabili.

Qualsiasi prova di uso scorretto può dare luogo ad azione disciplinare. Occorre tenere presente che le e-mail, i messaggi vocali e l'uso di Internet sono potenzialmente soggetti a intercettazione e possono essere rivelati in caso di controversia o indagine.

I social media sono strumenti di pubblico dominio, quindi devono essere usati in modo trasparente, accurato e ragionevole, senza danneggiare l'immagine di Banijay.



Come proteggiamo noi stessi online

Ciascuno di noi deve tutelarsi online e proteggere i dati, ovunque lavori, anche da casa, applicando le misure necessarie, dall'uso di password sicure alla precauzione di non parlare di argomenti riservati che qualcuno potrebbe udire per caso.

Proteggersi dalla pirateria informatica

I criminali diventano sempre più abili, quindi corriamo costantemente il rischio di intrusione di hacker nei nostri sistemi. Chi lavora da casa deve proteggere il proprio router e la propria rete wireless adottando una password complessa e difficile da ricondurre. Inoltre, dove possibile, la disattivazione del servizio UPnP e del port forwarding aumenta la sicurezza in caso un device compromesso sia presente all'interno della rete domestica. Nel caso si utilizzassero computer personali, gli stessi dovranno essere dotati di un sistema antivirus aggiornato oltre che delle ultime patch di sicurezza rilasciate per il sistema operativo in uso.

Rimanere al sicuro

Non scaricare, installare o usare alcun software sul proprio dispositivo senza autorizzazione. Eseguire sempre il backup dei dati, aggiornare i dispositivi e non usare mai il Wi-Fi gratuito.

Proteggersi

Creare password sicure (diverse per ogni account) e cambiarle regolarmente. Se possibile, attivare l'autenticazione a più fattori, come Face ID.

Ho ricevuto una e-mail urgente con allegato da un collaboratore. È abbastanza attendibile anche se inviata da un membro del team che non conosco?

Non fare clic su link o aprire allegati: spesso contengono virus informatici che possono causare danni significativi ai nostri dati e informazioni. Occorre controllare sempre due volte gli indirizzi e-mail per verificare l'autenticità del mittente e individuare eventuali errori ortografici o grammaticali. In caso di dubbi o domande, contattare GroupIT@banijay.com.

Cosa fare in caso di dubbi



E’ compito di ognuno segnalare eventuali problemi affinché possano essere risolti.

È possibile segnalare qualsiasi grave dubbio sulla condotta di chiunque lavori per o in Banijay riguardante, ad esempio, la non conformità a leggi e regolamenti o politiche interne, illeciti finanziari o occultamento di illeciti, rapporti inappropriati con fornitori o clienti, oppure molestie, prevaricazione o discriminazione.

Spesso le persone sono riluttanti a segnalare, quindi incoraggiamo tutti in azienda a comunicare eventuali violazioni riscontrate. Ogni dipendente ha il diritto e la responsabilità di segnalare per sostenere una cultura aziendale inclusiva e solidale.

Non tollereremo molestie o ritorsioni nei confronti di chi ha segnalato una violazione o un problema in buona fede. Anche in caso di errore, chi ha segnalato non avrà nulla da temere.

Tutte le segnalazioni saranno trattate in via riservata e si cercherà di non rivelare l’identità di chi ha segnalato, se tale è la sua volontà. Potrebbe però essere necessario rivelarne l’identità per finalità disciplinari o di altro genere. In tal caso, si cercherà di procedere sempre nel migliore dei modi, in accordo con chi ha segnalato. Garantiremo al segnalante le necessarie informazioni riguardanti chi gestisce la questione, in che modo contattarlo e l’eventuale tipo di collaborazione necessaria. Forniremo tutto il feedback possibile senza violare l’obbligo di riservatezza nei confronti di altre persone.

È possibile parlare di dubbi o problemi sul lavoro con il proprio responsabile diretto o con un altro referente aziendale con il quale ci si senta a proprio agio. Se per qualche motivo non è possibile o se non si ritiene soddisfacente la risposta, sono sempre disponibili altri contatti.

Fare consapevolmente una segnalazione infondata contro un collega è un comportamento grave e sanzionabile.

È possibile contattare il proprio referente della Funzione Risorse Umane o della Funzione Legale o il proprio referente di fiducia.

Sono inoltre disponibili i seguenti **canali di segnalazione dedicati**:

Canale preferenziale: «Whistlelink»

All'indirizzo https://banijayitalia.whistlelink.com

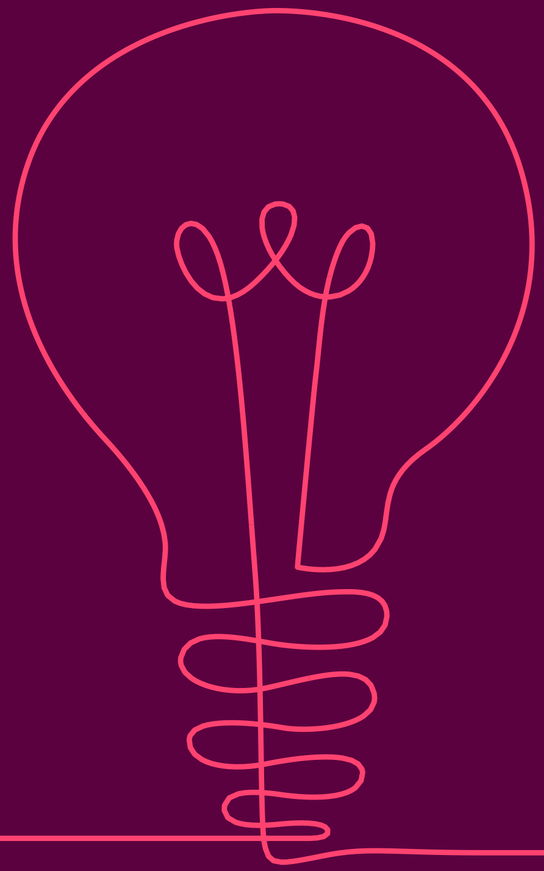
Si tratta di un Portale esterno appositamente creato per le Società italiane del Gruppo Banijay, che garantisce la sicurezza, la riservatezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione, in conformità con il D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing.
Attraverso il Portale, possono essere effettuate, in forma scritta o orale (o chiedendo un incontro di persona) le segnalazioni espressamente previste dal D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida Whistleblowing adottate dalle Società italiane del Gruppo. Le segnalazioni ricevute saranno gestite da un organo collegiale locale (il «Comitato di Gestione delle Segnalazioni»). Si rimanda alle Linee Guida Whistleblowing e alle informazioni riportate direttamente nel Portale per maggiori dettagli.

Canale alternativo: «Speak Up!»

Sul sito web sicuro speakup.banijay.com

Il Gruppo Banijay ha creato, a livello internazionale, una hotline indipendente a cui è possibile rivolgersi per presentare domande e richieste relative all'etica e alla compliance nonché per effettuare segnalazioni aventi ad oggetto eventuali violazioni o fatti non contemplati dal D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida Whistleblowing citate (rispetto a cui è preferibile utilizzare il Portale «Whistlelink»).
Anche in questo caso, tutte le informazioni saranno trattate in via riservata dalle Funzioni competenti di Capogruppo, tutelando l'identità e proteggendo dalla ritorsione chi ha segnalato, se la comunicazione è stata fatta in buona fede.

Proposte



Siamo sempre disponibili ad ascoltare le idee dei nostri collaboratori, indipendentemente dalla Funzione, dall’azienda o dalla sede a cui appartengono. Si può trattare di qualunque cosa: dai metodi di lavoro al sostegno a un’iniziativa benefica a un’idea per il prossimo grande brand globale!

Scrivere a Banijaygroupcomms@banijay.com.