



# Atlantia

Codice di Condotta per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela della dignità delle donne e degli uomini del Gruppo

Code of Conduct for the prevention of discrimination and the protection of the dignity of the Group's women and men



## Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela della dignità delle donne e degli uomini del Gruppo

### Sommario

<b>Preambolo</b> .....	<b>2</b>
<b>Principi e finalità</b> .....	<b>3</b>
<b>Ambito di applicazione</b> .....	<b>4</b>
<b>Definizioni</b> .....	<b>5</b>
1. Discriminazioni .....	5
2. Molestie .....	5
<b>Responsabilità</b> .....	<b>6</b>
<b>Procedura per la trattazione dei casi di discriminazione e dei casi di molestia</b> .....	<b>8</b>
<b>Responsabilità disciplinare</b> .....	<b>9</b>
<b>Informazione e formazione</b> .....	<b>10</b>
<b>In sintesi</b> .....	<b>II</b>

## Code of Conduct for the prevention of discrimination and the protection of the dignity of the Group's women and men

### Contents

<b>Preamble</b> .....	<b>2</b>
<b>Principles and purposes</b> .....	<b>3</b>
<b>Scope of application</b> .....	<b>4</b>
<b>Definitions</b> .....	<b>5</b>
1. Discrimination .....	5
2. Harassment .....	5
<b>Responsibilities</b> .....	<b>6</b>
<b>Procedure for dealing with cases of discrimination and harassment</b> .....	<b>8</b>
<b>Disciplinary responsibilities</b> .....	<b>9</b>
<b>Information and training</b> .....	<b>10</b>
<b>In brief</b> .....	<b>II</b>

## Preambolo

Il Gruppo Atlantia, così come previsto nel Codice Etico di Gruppo, intende mantenere al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona.

Il Gruppo, in quanto aderente al Global Compact <sup>(1)</sup> e richiamando i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, la normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e la normativa nazionale in materia <sup>(2)</sup>, adotta il presente Codice di Condotta (di seguito Codice).

*(1) Il Gruppo Atlantia ha aderito al Global Compact nel giugno 2015.*

*(2) In particolare si fa riferimento alla vigente normativa: il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", la Direttiva 2006/54/CE, la Direttiva 2000/78/CE e i contratti collettivi nazionali, ove applicabili.*

## Preamble

As provided for in the Group's Code of Ethics, the Atlantia Group intends to ensure the wellbeing of the people who work for the Group, providing a working environment based around the principles of equality and protection of the freedom, dignity and safety of people.

As a signatory to the Global Compact <sup>(1)</sup> and with reference to the constitutional amendments regarding equality between men and women, EU law protecting the dignity of women and men at the workplace and Italian legislation governing such matters <sup>(2)</sup>, the Group hereby adopts this Code of Conduct (the "Code").

*(1) The Atlantia Group joined the Global Compact in June 2015.*

*(2) This refers to the legislation in force: Legislative Decree 198/2006 "Code of equal opportunities for men and women, in accordance with article 6 of Law 246 of 8 November 2005", Directive 2006/54/EC, Directive 2000/78/EC and the national collective labour agreements, when applicable.*

## Principi e finalità

1. Tutti i dipendenti del Gruppo hanno diritto a essere trattati con pari dignità e rispetto.
2. Il Gruppo intende garantire e assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali. Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione o di molestia.
3. Il presente Codice ha la finalità di informare i lavoratori del Gruppo dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno/a.
4. Il presente Codice ha altresì la finalità di prevenire ogni atto discriminatorio, garantendo a ogni lavoratore uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro.

## Principles and purposes

1. All the Group's employees have the right to be treated with equal dignity and respect.
2. The Group intends to provide and ensure a working environment that protects the dignity and safety of people and the principles of respect and fairness in interpersonal relationships. The Group does not tolerate any form of discrimination or harassment.
3. The purpose of this Code is to inform the Group's workers of their rights and obligations regarding the prevention and elimination of any discriminatory behaviour and the maintenance of a working environment that ensure respect for the dignity of everyone.
4. This Code also has the purpose of preventing any acts of discrimination, guaranteeing every employee equal conditions of employment regardless of age, ethnicity, social status, political views, religious beliefs, gender, sexual orientation, disability or any other aspect.

(3) Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 216/2003 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

(3) Pursuant to art. 2 of Legislative Decree 216/2003 "Implementation of Directive 2000/78/EC on equal treatment in employment and working conditions".

## Ambito di applicazione

Il presente Codice è emanato da Atlantia S.p.A. e si applica a tutte le Società da questa controllate.

Il Codice si applica a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto.

Il Codice trova altresì applicazione anche alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito del Gruppo in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.

I principi contenuti nel presente Codice si applicano per tutti gli aspetti concernenti il rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo il processo di selezione, la fase di assunzione, la crescita professionale, il compenso etc.; tali aspetti sono basati sul merito e sul rendimento e non possono essere influenzati da fattori quali per esempio la razza, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'orientamento politico, etc.

Il Codice di Condotta dovrà essere reso noto ai nuovi assunti in fase di instaurazione del rapporto di lavoro.

## Scope of application

This Code is published by Atlantia SpA and applies to all its subsidiaries.

The Code applies to all contracted employees, whatever the type of employment and the role held.

The Code also applies to people who work within the Group as external consultants, contractors or in any other form.

The principles contained in the Code apply to all aspects of the employment relationship, such as, by way of example, the selection and hiring processes, professional development, remuneration, etc. These aspects shall be based on merit and performance and may not be influenced by factors such as race, ethnicity, sexual orientation, political views, etc.

The Code of Conduct must be brought to the attention of newly hired personnel when they join the Group.

## Definizioni

### I. Discriminazioni

Così come definito nel Codice Etico, il Gruppo Atlantia non ammette alcuna forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed eguale dignità e imparzialità di trattamento per tutti i soggetti.

Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento in ambito occupazionale e lavorativo si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per disabilità, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone diversamente abili, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone<sup>(4)</sup>.

Tutti i lavoratori devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, è proibita ogni forma di discriminazione.

### 2. Molestie

Nel luogo di lavoro sono considerate discriminazioni anche le molestie, intese come reiterate e persistenti condotte ostili, con finalità persecutorie, suscettibili

(4) Ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" e ai sensi della Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

## Definitions

### I. Discrimination

As defined in the Code of Ethics, the Atlantia Group does not permit any form of discrimination and guarantees equality of opportunity and equal dignity and impartial treatment of all persons.

In accordance with Italian legislation, the principle of equal treatment at the workplace means the absence of any form of direct or indirect discrimination, as defined below:

- a) direct discrimination is when, due to religion, personal beliefs, disability, age or sexual orientation, a person is treated less favourably than another person is, has been or would be treated in a similar situation;
- b) indirect discrimination is when a directive, a criterion, a practice, an act, an agreement or apparently neutral conduct puts people who practice a certain religion or ideology, disabled people, people of a particular age or sexual orientation in a situation of disadvantage with respect to other people<sup>(4)</sup>.

All employees must be treated exclusively on the basis of their professional expertise and capabilities. Any form of discrimination is prohibited.

### 2. Harassment

Harassment, meaning as repeated and persistent hostile conduct, with persecutory purposes, likely to violate the dignity of the person and create an intimidating, degrading, humiliating, hostile or offensive environment in the workplace, is a form of discrimination.

(4) Pursuant to art. 26, paragraph 2 of Legislative Decree 198/2006 "Code of equal opportunities for men and women, in accordance with article 6 of Law 246 of 8 November 2005" and Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on protection of the dignity of women and men in the workplace.

di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo.

È considerata molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci molestie o vi si opponga.

Ai fini di tale Codice, si intende per luogo di lavoro sia i luoghi in cui si compie l'attività lavorativa abituale sia i luoghi comunque collegati all'attività di lavoro (conferenze, viaggi di lavoro, attività sociali connesse all'ambito lavorativo...).

In particolare, per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale in ambito lavorativo e che arrechi offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce<sup>(4)</sup>.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerate molestie sessuali e per tale ragione inappropriate:

- ogni atto o comportamento a connotazione sessuale, anche sotto forma di intimidazioni, ancora più grave se da parte di superiori, anche se non direttamente sovraordinati nella scala gerarchica, o di persone che comunque possano influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro;
- attenzioni a connotazione sessuale o richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali;
- il ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o l'utilizzo esplicito di frasi o comunicazioni scritte o anche atteggiamenti a connotazione sessuale, che risultino indesiderati e quindi offensivi da chi ne è oggetto.

Is also considered harassment any form of retaliation against anyone who reports a case of harassment or a complaint.

For the purposes of the Code, the workplace means a person's regular place of work and locations related to a person's work (conferences, business trips, social occasions connected with work, ...).

In particular, sexual harassment means any unwanted act or behaviour of a sexual nature, expressed in a physical, verbal or non-verbal form within the working environment, and which offends the dignity and freedom of the victim.

By way of example, but not limited to, the following are considered to be instances of sexual harassment and therefore inappropriate:

- any act or behaviour of a sexual nature, including in the form of intimidation, by a superior, even when not a direct superior of the person concerned, or by a person who may influence the establishment, performance or termination of the employment relationship;
- attention of a sexual nature or explicit or implicit requests for sexual favours;
- unwanted, improper or inappropriate physical contact and/or the use of words or written communication or behaviour, of a sexual nature, that is unwanted and therefore offensive to the person to which they are addressed.



## Responsabilità

## Responsibilities

Come **Dipendente / Collaboratore del Gruppo Atlantia** assicuro:

- il mantenimento di un ambiente di lavoro libero da comportamenti intimidatori, ostili, umilianti e che incidano negativamente anche sull'organizzazione e sull'immagine del Gruppo;
- il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice;
- lo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali e in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;
- la tempestiva comunicazione all'Ethics Officer di ogni situazione discriminatoria e/o che possa essere configurabile quale molestia e/o ogni situazione di sua conoscenza di comportamenti volti a creare un ambiente di lavoro ostile, degradante e/o umiliante.

Come **Responsabile di struttura** assicuro:

- il rispetto del presente Codice e la conseguente promozione e diffusione dei principi in esso contenuti;
- la prevenzione di ogni comportamento discriminatorio nel contesto lavorativo;
- nel caso in cui si verificano comportamenti discriminatori e/o molestie, l'assunzione di misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela della persona vittima, avendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente di lavoro favorevole alle corrette relazioni interpersonali;
- il supporto necessario alla persona che si senta vittima di comportamenti discriminatori, rispondendo prontamente e con sensibilità a qualsiasi segnalazione.

An **Employee / External consultant of the Atlantia Group** to ensure:

- a working environment free from intimidatory, hostile and humiliating behaviour that could have a negative impact on the organisation and on the Group's image;
- compliance with the principles contained in this Code;
- the creation of a working environment that is safe and that is based on the principles of fairness, freedom and dignity in interpersonal relationships and in which women and men have mutual respect for the inviolability of the person;
- immediate notification of the Ethics Officer of any discrimination and/or behaviour that could be construed as harassment and/or any situation they are aware of designed to create a hostile, degrading and /or humiliating working environment.

As a **Head of department** to ensure:

- compliance with this Code and promotion and communication of the principles therein;
- the prevention of any discriminatory behaviour in the workplace;
- in the event of discriminatory behaviour and/or harassment, adoption of any measures deemed appropriate from an organisational or operational viewpoint in order to protect the victim, with particular attention to restoration of a working environment that is favourable to correct interpersonal relationships;
- the necessary support for the person who feels that they are the victim of discriminatory behaviour, responding promptly and with sensitivity to any reports of such behaviour.

(5) Il procedimento disciplinare, relativo a fatti e circostanze previsti dal presente Codice come atti di discriminazione e molestie, è condotto ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

(5) The disciplinary procedure, relating to events or circumstances referred to in this Code as acts of discrimination and harassment, is carried out in compliance with the provisions of the NCLA.

## Procedura per la trattazione dei casi di discriminazione e dei casi di molestia

Così come previsto nella procedura Segnalazioni all'Ethics Officer, i lavoratori del Gruppo possono inviare segnalazioni di possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo.

I lavoratori che si sentano oggetto di molestie o discriminazioni sono invitati a interessare senza alcun indugio la competente struttura di Risorse Umane, nonché a segnalare l'accaduto all'Ethics Officer. Coloro che invece abbiano assistito a un comportamento discriminatorio e/o configurabile quale molestia, devono immediatamente segnalarlo ai medesimi canali. Per i comportamenti che si ritiene possano avere rilievo sul piano penale, il Gruppo sollecita ogni persona, che si ritenga vittima di tali comportamenti, a rivolgersi senza alcun indugio alle competenti Autorità.

È fatta naturalmente salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale o la facoltà di rivolgersi ad altre strutture di tutela.

## Procedure for dealing with cases of discrimination and harassment

As provided for in the procedure for reporting to the Ethics Officer, the Group's employees can report potential violations, conduct and practices in breach of the Group's Code of Ethics.

Employees who feel that they are the victims of harassment or discrimination are invited to immediately contact Human Resources, and to report what has happened to the Ethics Officer. Anyone who has instead witnessed behaviour that is discriminatory, and/or that may be considered harassment, must immediately report it through the same channels.

With regard to behaviour believed to be of a criminal nature, the Group requests that any person who believes that is a victim of such behaviour should report the matter to the relevant authorities without delay.

Naturally, there is no prejudice to the person's right to take other forms of legal action or to report the matter to other authorities.

## Responsabilità disciplinare

## Disciplinary responsibilities

Costituisce illecito disciplinare il compimento di atti discriminatori e molestie sul luogo di lavoro.

Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una discriminazione e/o una molestia o intenda rendere o rende testimonianza. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima, a prescindere dalla posizione ricoperta dalla persona coinvolta <sup>(5)</sup>.

Discriminatory acts and harassment at the workplace constitute breaches of discipline.

Retaliation in response to complaints of discrimination and/or harassment or against anyone intending to provide or who has provided a witness statement constitutes a breach of discipline.

The sanctions will be imposed in proportion to the seriousness of the act and in order to protect the victim, regardless of the position held by the person involved <sup>(5)</sup>.

## Informazione e formazione

Il Gruppo Atlantia si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, anche mediante l'esposizione dello stesso nei luoghi di lavoro, e a pubblicarlo sulla intranet aziendale di ciascuna Società del Gruppo.

Il Gruppo Atlantia si impegna altresì ad attuare corsi di formazione rivolti ai lavoratori a tutti i livelli dell'organizzazione e iniziative di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni e molestie e di sviluppare un ambiente di lavoro sicuro e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

## Information and training

The Atlantia Group undertakes to ensure that the Code is as widely disseminated as possible, including by displaying it in the workplaces to which the Code itself relates, and to publish it on the intranet of each Group company.

The Atlantia Group also undertakes to provide training at all levels of the organisation and awareness campaigns about the safeguard of the freedom and the dignity of the person in order to prevent discrimination and harassment and to develop a working environment that is safe and built on the principles of fairness, freedom and dignity in interpersonal relationships.

## In sintesi

### Cosa è lecito?

- Complimenti occasionali che siano accettabili e appropriati.
- Ogni rapporto / scambio interpersonale accettato e corrisposto.
- Ogni relazione sul luogo di lavoro che sia improntata al rispetto e al consenso.

### Cosa non è lecito?

- Offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito.
- Discriminazioni basate sull'età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e ogni altra condizione che possa generare disparità.
- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute offensive da chi ne è oggetto.
- Proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o evidente non gradimento.

### Nel dubbio, chiedetevi...

- sto osservando i valori di integrità, onestà e rispetto per le persone?
- quello che sto facendo è in linea con il Codice di Condotta e il Codice Etico di Gruppo?
- è legale e sono autorizzato a farlo?



Chiedete consiglio al vostro superiore  
e/o alla direzione risorse umane di  
competenza

## In brief

### What is permissible?

- Occasional compliments that are acceptable and appropriate.
- Any interpersonal relationship / exchange that is accepted and reciprocated.
- Any workplace relationship based on respect and that is consensual.

### What is not permissible?

- Offensive behaviour, slander, intimidation, gossip or any other form of disparaging conduct.
- Discrimination based on age, ethnicity, social status, political views, religious beliefs, gender, sexual orientation, disability and any other condition that may result in inequality.
- Explicit or implicit requests for sexual favours or attention of a sexual nature that is unwanted or deemed to be offensive by the person to whom they are addressed.
- Proposing a private relationship, despite a clear lack of interest or evident displeasure.

### If in doubt, ask yourself...

- Am I adhering to the principles of integrity, honesty and respect for the person?
- Is what I am doing in keeping with the Group's Code of Conduct and Code of Ethics?
- Is it legal and am I authorised to do it?



Ask your superiors and/or your local  
human resources department for advice

Atlantia S.p.A.  
Via A. Nibby, 20  
I - 00161 Roma  
Tel. +39 06 4417 2652  
[www.atlantia.it](http://www.atlantia.it)