

## CARTA DEI VALORI

### Premessa

#### 1. Destinatari

#### 2. Principi e valori: l'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione

#### 3. Cultura e strategia

#### 4. Governance

#### 5. Gestione delle risorse umane (HR)

#### 6. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

#### 7. Equità remunerativa per genere

#### 8. Tutela della genitorialità e Conciliazione vita-lavoro.

#### 9. Principi generali nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali.

#### 10. Liberalità e Sponsorizzazioni

#### 11. Contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro

#### 12. Diffusione della carta dei valori e segnalazione delle violazioni

#### 13. Love Company

## PREMESSA

Life, Longari & Loman S.r.l. (anche, solo, “Società”), Life “Independent Thinking” è un'agenzia indipendente di comunicazione integrata, con un team multidisciplinare di oltre 50 professionisti provenienti da tutta Italia che lavorano in smart working ibrido e con un approccio cross-team working. Ci impegniamo ogni giorno per realizzare campagne omnichannel di successo, valorizzando sia la strategia che la creatività, per clienti e progetti nazionali e internazionali. Mettiamo al centro le persone, dando significative opportunità di crescita personale e professionale, con particolare attenzione al work-life balance e al wellbeing personale, oltre alla formazione costante e specifica e alla misurazione degli obiettivi.

La Società e le risorse inserite nell'organizzazione sono convinte che l'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità, l'inclusione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione siano condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ciò posto e dato per condiviso dal proprio personale, la Società ha deciso di adottare la presente Carta Dei Valori (anche, solo, la “Carta”) che è diretta ad orientare gli obiettivi aziendali e a dotarsi di adeguati strumenti per conformarsi a tali valori.

La Carta Dei Valori, infine, introduce e rende vincolanti alcune misure strutturali e norme comportamentali per attuare gli obiettivi ed i principi fissati.

L'Amministrazione di Life, Longari & Loman Srl ha facoltà di implementare, integrare, modificare la Carta Dei Valori ed i relativi strumenti attuativi secondo quanto sarà ritenuto opportuno nel corso della vita aziendale e dello sviluppo della impresa.

Della Carta dei Valori è data adeguata diffusione e si applica agli organi sociali, ai dipendenti (persone legate da un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti), ai collaboratori (quali gli stagisti, i tirocinanti ed i lavoratori somministrati), ai consulenti esterni, agli appaltatori, ai sub-appaltatori, ai fornitori, ai clienti, ai partner commerciali ovvero ai soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di un altro rapporto contrattuale, nel seguito, collettivamente, i “Soggetti Destinatari” oppure, solo, i “Destinatari”.

## 1. DESTINATARI

1.1. I contenuti della Carta Dei Valori sono vincolanti per i “Destinatari”; la sua osservanza è richiesta a tutti coloro che, a qualunque titolo, cooperano all'esercizio delle attività aziendali.

Ciascuno dei Soggetti Destinatari è tenuto ad attenersi a quanto indicato nella Carta, e a adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi, precetti e prescrizioni in esso espressi, in quanto la mancata osservanza costituisce violazione della stessa.

1.2 Life, Longari & Loman Srl sanzionerà i comportamenti che non siano coerenti e conformi ai valori e ai principi della Carta, secondo la gravità delle infrazioni commesse, in applicazione delle norme di legge, del sistema disciplinare aziendale e, per quanto concerne i propri consulenti, agenti, procuratori, partner commerciali, clienti e fornitori agendo con le misure che riterrà appropriate, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo scioglimento immediato del rapporto contrattuale, richieste di risarcimento danni e/o di manleve.

1.3 La Società si impegna a promuovere la conoscenza e il rispetto della Carta dei Valori ad ogni livello organizzativo, a vigilare sull'osservanza della Carta e, come detto, a sanzionare le violazioni, conformemente alle applicabili norme di legge e alle procedure disciplinari.

1.4 La Società applica i valori indicati nella Carta al personale di ogni sede operativa e legale.

## 2. PRINCIPI E VALORI: L'UGUAGLIANZA DI GENERE, IL RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

2.1 L'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità, l'inclusione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione sono valori per la Società.

2.2 È obiettivo di Life, Longari & Loman Srl creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

2.3 La Società condanna ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

2.4 La Società intende orientare la propria attività in conformità a detti valori e assicurarvi tutela.

2.5 La Società tutela detti valori sia attraverso ambienti e condizioni di lavoro idonee e rispettose della uguaglianza di genere, sia attraverso iniziative contro episodi di discriminazione (es. mobbing, stalking). Ogni collaboratore può fare le proprie rimostranze all'Organo designato se dovesse sentirsi trattato in modo ingiusto o impari, senza

subire alcuno svantaggio a causa delle proprie rimostranze.

2.6. I Destinatari della Carta Dei Valori debbono avere la consapevolezza del significato delle proprie azioni e devono perseguire gli obiettivi aziendali in conformità ai principi, ai valori ed ai contenuti della Carta.

### **3. CULTURA E STRATEGIA**

3.1 La visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente e l'attività aziendale di Life, Longari & Loman Srl devono essere in linea con i valori e gli obiettivi di parità di genere, inclusione e attenzione alla gender diversity.

3.2. A tal fine sono previste procedure interne ed attività formative e di sensibilizzazione per implementare i valori e i principi di riferimento.

3.3. Life, Longari & Loman Srl fissa strategicamente gli obiettivi che intende raggiungere nell'ambito della parità di genere e monitorerà il raggiungimento degli stessi.

3.4. Il dialogo e il confronto sono strumenti preziosi per la creazione e lo sviluppo di un ambiente aziendale inclusivo.

Pertanto, la Società sostiene iniziative, progetti ed eventi che consentano alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.

Il confronto è altresì sollecitato mediante indagini finalizzate all'analisi della percezione di dipendenti e collaboratori rispetto alle pari opportunità nel contesto aziendale.

3.5. Parimenti Life, Longari & Loman Srl supporta attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione al fine di diffondere comportamenti e linguaggi in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere e di ogni altra diversità.

3.6. La Società fornisce o patrocina attività formative a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla parità di genere, sugli stereotipi e sugli unconscious bias.

3.7. Life, Longari & Loman Srl garantisce che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento dell'attività aziendale, in particolare nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, nonché in occasione di tavole rotonde, eventi e convegni cui la Società sceglie di partecipare.

3.8. La Società si impegna inoltre a predisporre interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche al di fuori del contesto aziendale, attraverso attività miranti al coinvolgimento sui temi dell'inclusione, della parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

### **4. GOVERNANCE**

4.1. Il modello di governance di Life, Longari & Loman Srl è orientato alla definizione di adeguati presidi organizzativi che garantiscano la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione.

4.2. Gli obiettivi legati alla parità di genere e all'inclusione sono condivisi tra tutte le persone inserite nell'organigramma aziendale ed in particolare la loro implementazione costituisce oggetto di valutazione del management aziendale.

4.3. Sono individuate procedure finalizzate a identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

4.4. È fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'uguaglianza di genere e dell'integrazione.

### **5. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (HR)**

5.1. Il personale di Life, Longari & Loman Srl è assunto ed impiegato conformemente ai valori di uguaglianza di genere e di inclusione che fondano la vision aziendale.

Non è tollerata alcuna forma di assunzione o di collaborazione fondata sulla discriminazione di genere.

5.2. La selezione del personale da assumere a fronte di esigenze aziendali è effettuata in conformità alla policy aziendale.

I candidati all'assunzione devono essere selezionati e valutati in modo obiettivo sulla base delle loro competenze professionali e delle loro caratteristiche personali, indipendentemente dal genere degli stessi.

5.3. Sono definiti processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane a favore della parità di genere e dell'inclusione.

5.4. Life, Longari & Loman Srl esige identici comportamenti da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, nonché degli appaltatori e subappaltatori che operano a favore, per conto o presso la Società, a prescindere dal genere di appartenenza.

5.5. È garantita la partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione delle risorse aziendali, inclusi quelli sulla leadership.

Sono previste politiche di mobilità e di successione a posizioni manageriali coerenti con la professionalità delle risorse impiegate in azienda e con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

5.6. Sono previsti meccanismi di analisi del turnover in base al genere.

## **6. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA**

6.1 Life, Longari & Loman Srl è convinta dell'importanza di garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e ai percorsi di crescita interna.

6.2 A tal fine la Società assume come obiettivo il raggiungimento della parità occupazionale di genere, implementando progressivamente la percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico.

6.3. La Società crede nel valore della leadership femminile e promuove il raggiungimento di qualifiche dirigenziali a tutti i generi.

Ciascuna risorsa inserita nell'organizzazione aziendale può, secondo il proprio percorso di crescita professionale, ricoprire il ruolo di responsabile di unità organizzative, nonché essere assegnatario di un budget di spesa/investimento.

## **7. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE.**

7.1. Lo sviluppo professionale e le promozioni sono basati esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali, al fine di assicurare la non discriminazione e le pari opportunità.

7.2. Le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo personale sono rivolti indifferentemente a tutte le risorse inserite nell'organizzazione aziendale.

7.3. Life, Longari & Loman Srl - a parità di ruolo, mansioni e competenze - assicura il medesimo trattamento retributivo alle risorse impiegate nell'organizzazione aziendale, a prescindere dal genere di appartenenza.

Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinari, indennità e rimborsi vari).

7.4. Sono rese note a lavoratori e lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.

## **8. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.**

8.1. Life, Longari & Loman Srl vuole garantire misure rivolte a tutti/e i/le dipendenti per favorire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance).

È effettuata una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.

8.2. La Società vuole assicurare politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la

presenza nell'organizzazione aziendale anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

8.3. La genitorialità è ritenuta momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

Pertanto, è doveroso tutelare la relazione tra la persona e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

8.4. La Società crede nell'importanza della presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc ecc.)

8.5. Sarà monitorato il rapporto tra il numero dei beneficiari effettivi sul numero dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità, nonché il rapporto tra il n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. di giorni potenziale previsto dalla legge.

8.6. Life, Longari & Loman Srl ritiene imprescindibile la previsione di policy e misure dedicate alla maternità/paternità e di servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, oltre ed a prescindere da quanto previsto dal CCNL di riferimento (ad. es. congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, part-time reversibile, smart working, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità ecc.).

## **9. PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI.**

9.1. I partner d'affari e le controparti contrattuali in genere sono anch'essi tenuti al rispetto della Carta Dei Valori.

9.2. Ciò implica che nello svolgimento dell'attività aziendale: con i dipendenti, con i partner commerciali, con clienti e fornitori vige il rispetto di detti valori, nonché delle leggi volte a tutelare i diritti e la personalità di tutti i soggetti che risultino coinvolti professionalmente con l'azienda, siano essi legati ad essa da un rapporto di subordinazione oppure autonomo.

9.3. Le risorse della Società, in caso di trattative o rapporti, anche commerciali, intrattenuti con soggetti terzi devono:

- osservare i principi e i valori contenuti nella Carta Dei Valori;

- verificare, nella selezione di clienti, professionisti e partner commerciali, il rispetto dei principi e dei valori espressi nella Carta Dei Valori;

- far rispettare nei rapporti di acquisto, fornitura e commerciali in generale i principi e i valori contenuti nella Carta dei Valori.

9.4. In generale, Life, Longari & Loman Srl baserà la comunicazione interna ed esterna in conformità al proprio impegno sui temi della parità di genere. Verrà effettuata una revisione periodica dei materiali e delle strategie di comunicazione: la Società si impegna a diffondere un'immagine positiva del genere di minoranza e ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

## **10. LIBERALITÀ E SPONSORIZZAZIONI**

10.1. Life, Longari & Loman Srl si riserva di aderire a richieste di contributi e sponsorizzazioni per attività che riguardino temi afferenti l'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione provenienti da enti ed organismi con finalità assistenziali o educative, fondazioni e associazioni, purché, tutti, senza finalità di lucro, in accordo con le regole interne della Società e le disposizioni di natura amministrativa e contabile.

10.2. Le attività di sponsorizzazione possono essere realizzate solo previa definizione di appositi accordi e verifica dell'onorabilità del soggetto beneficiario e dell'evento/iniziativa promossa. Spetta all'Organo Amministrativo o alla figura da essa delegata, la decisione in merito all'erogazione liberale e alla sponsorizzazione.

## **11. CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO**

11.1. Life, Longari & Loman Srl vuole dare piena attuazione all'impegno di contrastare discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro.

11.2. Viene costantemente valutato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale nonché sono individuate specifiche misure per la prevenzione e la gestione delle molestie sul luogo di lavoro.

11.3. La Società condanna ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma.

11.4. È prevista una procedura per la segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti e per la tutela dei/delle dipendenti che segnalano.

11.5. La Società si riserva di adottare ogni opportuna misura, anche sanzionatoria, a seguito di accertamento di eventi discriminatori o molestie.

## **12. DIFFUSIONE DELLA CARTA DEI VALORI, MONITORAGGIO ED ATTUAZIONE**

12.1. Life, Longari & Loman Srl si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della

Carta Dei Valori, dandone divulgazione ai Destinatari mediante adeguate attività di comunicazione nonché si impegna a pubblicare sul sito aziendale la Carta dei Valori ed ogni successiva integrazione/modifica per una più semplice e immediata possibilità di accesso.

12.2. La Società designa l'organo preposto all'attuazione, al monitoraggio ed alla vigilanza sul rispetto della presente Carta Dei Valori.

12.3. Le singole funzioni aziendali comunque vigilano che all'interno della Società e tutti i soggetti che con la stessa interagiscono rispettino la Carta Dei Valori, segnalando ogni violazione e/o prendendo gli opportuni provvedimenti.

12.4. L'Organismo preposto al monitoraggio e alla vigilanza avrà cura di:

- monitorare la conoscenza e l'effettiva applicazione della Carta Dei Valori;
- fornire qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione della Carta Dei Valori;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione della Carta Dei Valori;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione della Carta Dei Valori;
- consigliare eventuali modifiche, aggiornamenti e integrazioni al testo della Carta Dei Valori.

La casella e-mail:

violazioni.carta.valori@gruppolife.com è a disposizione per la segnalazione della violazione o del sospetto di violazione della Carta Dei Valori.

12.5. Tali segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate. L'Organismo preposto al monitoraggio e alla vigilanza garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni.

12.6. La Società eviterà qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per il segnalante ed interverrà a sua tutela in tal senso.

12.7. La presente Carta Dei Valori sarà revisionata o confermata sulla base di monitoraggi periodici, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

## **13. LOVE COMPANY**

13.1. Life, Longari & Loman Srl si ispira ai principi delle imprese Love Company per promuovere iniziative sociali.

13.2. Love Company è un marchio europeo registrato, che individua le aziende attente al sociale. Love Company è una caratterizzazione delle aziende che considerano fondamentale



l'affettività tra le persone che lavorano in azienda. Affettività significa fiducia, stima reciproca, aiutarsi nelle difficoltà e nelle esigenze personali, cura nella crescita personale e professionale, cura del benessere, armonia e serenità nei rapporti.

13.3. Essere una Love Company vuol dire gestire concrete attività sociali, applicare regole per il benessere dei lavoratori per migliorare così l'attività di impresa e la vita personale privata, affettiva e sociale di ciascuno.

Approvato dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Giuda

Life, Longari&Loman S.r.l. - Socio Unico - Via Cesare Gnudi 5 - 40127 Bologna - Italy - Rea 319559 - C.F. 03836300370 - P.I. IT04141420374  
Tel. +39 051.633.5180 - Fax +39 051.513.342 - contact@gruppolife.com - www.gruppolife.com

**LIFE, LONGARI & LOMAN S.r.l**  
Via Cesare Gnudi 5 - 40127 BOLOGNA  
P.IVA 04141420374  
C.F. 03836300370

# CODICE ETICO

- **I NOSTRI PRINCIPI**
- **LE NOSTRE RESPONSABILITA'**
- **COME SI APPLICA IL CODICE**

## **INDICE**

### **I NOSTRI PRINCIPI**

### **LE NOSTRE RESPONSABILITA'**

1. Comunicazioni
2. Dipendenti
3. Clienti
4. Fornitori
5. Concorrenti
6. Responsabilità verso la società

### **COME SI APPLICA IL CODICE**

1. A chi si rivolge questo codice?
2. Come viene divulgato?
3. Le precise responsabilità della direzione
4. Conseguenze della mancata conformità al codice
5. Come riferire una violazione del codice

## I NOSTRI PRINCIPI

Il presente Codice Etico definisce i valori, i principi e le regole di comportamento che guidano l'attività di Life, Longari & Loman s.r.l. (di seguito "Life") nello svolgimento della propria attività di agenzia di comunicazione.

Nel quadro del proprio impegno per uno sviluppo sostenibile e responsabile, Life persegue attivamente politiche volte a garantire la parità di genere e a promuovere un ambiente di lavoro fondato sulla diversità e sull'inclusione.

### Rispetto delle leggi e delle normative

Tutte le persone che operano per Life sono tenute al rispetto delle leggi e delle normative vigenti, a livello nazionale e locale, nonché delle norme applicabili al settore della comunicazione.

La conformità alle leggi e ai regolamenti rappresenta un presupposto fondamentale dell'operato di Life.

### Onestà e integrità nello svolgimento delle attività

Le attività professionali, i comportamenti e le relazioni di chi opera per Life devono ispirarsi a standard elevati di correttezza e integrità.

Sono severamente vietate tutte le forme di corruzione, attiva o passiva, così come qualsiasi pagamento illecito, diretto o indiretto.

Sono consentiti solo omaggi di modico valore e in linea con le prassi commerciali.

### Valore e tutela dell'individuo

Life, Longari & Loman s.r.l. promuove la creazione di valore condiviso, bilanciando gli interessi aziendali con la protezione dei diritti e della dignità individuale, tutelando così il benessere e il rispetto di ogni persona.

### Non discriminazione e valorizzazione delle risorse umane

Life contrasta ogni forma di discriminazione basata su razza, genere, nazionalità, religione, lingua, disabilità, orientamento politico e sessuale, nonché su altre caratteristiche personali e culturali. Life promuove la diversità e l'inclusione come valore aggiunto, impegnandosi a garantire pari opportunità per tutte le persone.

### Difesa degli interessi di Life in tutte le circostanze, quando si usano beni, risorse o informazioni di proprietà e in caso di conflitto d'interesse.

I dipendenti sono responsabili della conservazione dei beni o risorse del Life a loro affidati e li useranno esclusivamente per l'esecuzione delle proprie mansioni. Le

informazioni confidenziali, relative alle attività del Life, non devono essere usate o divulgate senza l'autorizzazione della direzione.

I dipendenti devono evitare tutte le situazioni e attività che possono avere conflitti d'interesse con Life. Il "conflitto d'interesse" si verifica quando gli interessi privati di un individuo interferiscono, possono potenzialmente interferire o sembrano interferire in un modo o nell'altro con gli interessi di Life. Può verificarsi un conflitto d'interesse quando le attività o relazioni di un dipendente o rappresentate della società, mettono a rischio la propria capacità di prendere decisioni imparziali nell'interesse del Life.

### **Equità e rispetto**

Life si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e privo di discriminazioni, promuovendo pari opportunità nelle fasi di selezione e gestione del personale. Ogni decisione è fondata su criteri di merito, senza favoritismi o discriminazioni.

### **Integrità e tutela della persona**

Life adotta misure preventive contro ogni forma di violenza psicologica, molestie o comportamenti lesivi delle convinzioni e delle preferenze individuali. Non sono ammesse molestie sessuali, e ogni comportamento che possa compromettere la serenità e la dignità delle persone è vietato.

### **Tutela dell'ambiente**

Le nostre attività e gli acquisti interni devono ispirarsi a principi di tutela e salvaguardia ambientale con lo scopo di ridurre il nostro impatto sull'ambiente.

## LE NOSTRE RESPONSABILITA'

Oltre a questi principi, Life è consapevole delle proprie responsabilità per quanto segue:

### 1. Comunicazione

In linea con la politica di comunicazione di Life, le informazioni destinate all'esterno, incluse quelle relative alle performance di sostenibilità e alle iniziative di parità di genere e inclusione, devono essere veritiere, complete e trasparenti, al fine di fornire una rappresentazione accurata dell'impegno di Life in questi ambiti.

### 2. Dipendenti

Life considera i suoi dipendenti (e in senso più ampio, tutte le persone che lavorano per suo conto) il suo bene più prezioso.

I processi di selezione, assunzione e avanzamento di carriera sono basati esclusivamente su criteri di merito, competenza e potenziale, in un'ottica di pari opportunità e valorizzazione della diversità, come previsto dalle policy interne conformi alla UNI/PdR 125:2022. Vengono implementate specifiche misure per garantire l'equilibrio di genere in ogni livello e funzione aziendale.

Life promuove percorsi formativi continui finalizzati non solo all'aggiornamento delle competenze tecniche, ma anche alla diffusione di una cultura aziendale basata sull'inclusione, la parità di genere e il rispetto reciproco, prevedendo sessioni specifiche su questi temi per tutto il personale.

Life vieta qualsiasi forma di lavoro minorile e si impegna a rispettare integralmente la normativa vigente. È proibito impiegare minori al di sotto dell'età minima legale o in attività che possano comprometterne salute, sicurezza o percorso educativo.

Life si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti e a promuovere un clima di lavoro sereno e collaborativo, libero da qualsiasi forma di molestia o discriminazione. Particolare attenzione è rivolta alle politiche di bilanciamento tra vita professionale e vita privata (work-life balance), offrendo strumenti e flessibilità per supportare le esigenze personali e familiari dei dipendenti.

Tutti i dipendenti devono ricevere le informazioni necessarie per individuare con chiarezza e comprendere l'insieme dei compiti a loro assegnati e le loro responsabilità.

### 3. Clienti

Life offre ai suoi clienti professionalità, competenza e imparzialità nel suo ruolo di consulente di comunicazione.

Le relazioni con i clienti devono basarsi su integrità, lealtà e fiducia reciproca. La corruzione, le commissioni occulte e altre forme di pagamento illegale, eseguite sia direttamente che indirettamente, nei confronti di qualsiasi rappresentante di un cliente attuale o potenziale, con l'intento di essere ricompensati con un contratto, sono rigorosamente vietati.

Life e i suoi dipendenti devono essere sensibili riguardo alla riservatezza delle informazioni a loro affidate da clienti attuali e potenziali.

Life deve informare i suoi clienti dell'esistenza di qualsiasi rischio legale o di immagine, legato alle comunicazioni gestite per loro conto.

Per questa ragione tutti i dipendenti Life devono essere regolarmente informati delle normative legali ed etiche in vigore, relative al contenuto della comunicazione gestita per conto dei clienti.

Più generalmente, Life si impegna a fornire tutte le competenze necessarie per aiutare i clienti nella definizione dei mezzi di comunicazione più etici e responsabili.

#### **4. Fornitori**

Life collabora con fornitori specializzati nella produzione di campagne di comunicazione.

Nella selezione dei fornitori, oltre ai requisiti di qualità, prezzo e capacità, Life considera come criterio premiante l'adozione da parte degli stessi di pratiche di sostenibilità sociale e ambientale e di politiche di diversità e inclusione conformi ai principi del presente Codice Etico.

In tutte le trattative con i fornitori, i dipendenti di Life devono attenersi alle leggi e alle normative, in particolare per quanto riguarda la corruzione.

Life richiede che i fornitori condividano i propri principi etici, con particolare riguardo all'ambiente, le tematiche sociali, i diritti umani, la lotta contro il lavoro minorile e forzato.

Quando Life realizza campagne pubblicitarie con la presenza di minori deve garantire il loro benessere e un compenso adeguato (superiore ai requisiti e alle disposizioni delle convenzioni internazionali e delle normative locali).

#### **5. Concorrenti**

Life attribuisce grande importanza alla concorrenza leale. Tutti i dipendenti devono agire in modo commercialmente equo e devono attenersi rigorosamente alle leggi della concorrenza.

Life considera importante supportare il progresso del settore e collaborare con la concorrenza e le associazioni di categoria.

## **6. Responsabilità verso la società**

Life è consapevole della sua influenza e della sua responsabilità nei confronti della società, che è il destinatario, diretto o indiretto, della sua attività di comunicazioni.

Life ha il dovere di comunicare in modo onesto, etico e responsabile.

Oltre alle norme e ai codici etici in vigore, Life ha definito i principi di comunicazione responsabile e ha affidato ai suoi dipendenti il compito di indirizzare i clienti in questa direzione.

Una comunicazione responsabile:

- Prima di essere effettuata prende in considerazione tutte le possibili criticità degli stakeholders e presta particolare attenzione ai destinatari delle sue comunicazioni;
- Si basa su principi etici, riguardo ai mezzi e ai metodi usati e alle informazioni trasmesse;
- Può svolgere un ruolo attivo nell'ideazione di un nuovo modello di comunicazione, che possa favorire maggiormente uno sviluppo sostenibile.

## APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

### 1. A chi si rivolge questo codice?

Il Codice si applica a dipendenti, collaboratori, e fornitori che operano per conto di Life.

### 2. Come viene divulgato il Codice?

Il Codice è reso disponibile a tutto il personale e pubblicato sui canali aziendali (Bacheca Corporate).

### 3. Le particolari responsabilità della direzione

La direzione ha il dovere di informare i dipendenti sulle norme etiche contenute in questo codice, per assicurare la sua corretta applicazione e l'adesione al codice. Deve inoltre in prima persona tenere un comportamento esemplare e irreprensibile.

### 4. Conseguenze del mancato rispetto del Codice

Una violazione del codice può dar luogo a sanzioni, fra cui il licenziamento del dipendente o anche procedure legali nel caso di una violazione che arrechi gravi danni a Life (di natura legale, finanziaria o di immagine).

### 5. Come riferire una violazione del Codice

I dipendenti che sono testimoni o che ritengono, in buona fede, di essere a conoscenza di un caso di grave violazione del codice, possono riferire tale mancata conformità ai loro responsabili o, nel caso ritengano che questa soluzione non sia possibile o soddisfacente nel prosieguo, possono scrivere mezzo raccomandata a:

LIFE LONGARI & LOMAN SRL  
Via Cesare Gnudi, 5 Bologna

In alternativa, è possibile inviare un'e-mail al seguente indirizzo:  
privacy@gruppolife.com

Approvato dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Giuda

**LIFE, LONGARI & LOMAN s.r.l.**  
Via Cesare Gnudi, 5 - 40127 BOLOGNA  
P.IVA 0414164210374  
C.F. 03836300370

Pag. 8 | 8