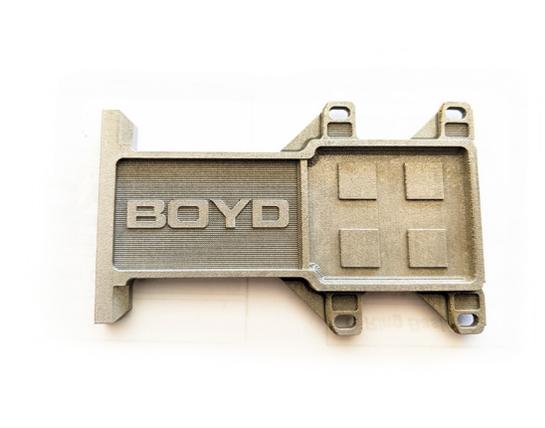


CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE



BOYD
CORPORATION



Messaggio di Doug Britt

Presidente e Amministratore Delegato di Boyd Corporation

Ognuno di noi contribuisce a plasmare/determinare la cultura di Boyd attraverso le proprie azioni e il modo in cui interagisce con gli altri. Se agiamo all'insegna dell'onestà, dell'integrità, dell'inclusione e del rispetto, sviluppiamo fiducia reciproca, oltre che con i nostri partner commerciali anche nelle comunità in cui operiamo. In qualità di Presidente e Amministratore Delegato di Boyd Corporation, questi valori sono importanti per me perché ci consentono di servire al meglio i nostri clienti ed attirare i migliori talenti a lavorare presso Boyd.

Il nostro Codice di Condotta Aziendale intende aiutarvi a comprendere le aspettative di Boyd e ad affrontare le situazioni difficili in cui potreste imbattervi. Vi prego di dedicare del tempo per comprendere interamente il presente Codice di Condotta e di rivolgervi ai nostri numerosi esperti interni se avete domande.

Vi chiedo di informare un leader o di chiamare immediatamente la hotline anonima di Boyd in caso di dubbi o nel caso in cui foste a conoscenza di una violazione di questo Codice. Desidero assicurarvi che tratteremo tutte le segnalazioni con la massima serietà e non tollereremo ritorsioni contro chiunque sollevi domande o presenti un reclamo in buona fede. Desidero continuare a coltivare un ambiente che incoraggi il nostro team a parlare e preservare la buona reputazione di Boyd.

I nostri successi si basano sulla collaborazione, siamo orgogliosi dei nostri comportamenti e riteniamo noi stessi e gli altri reciprocamente responsabili di questo Codice. Grazie per la parte che fate per dare supporto al successo di Boyd!

Grazie,

Doug Britt

Introduzione

Il successo della nostra azienda dipende dalla fiducia che otteniamo dai nostri dipendenti, clienti, fornitori, distributori e azionisti e dalla nostra conformità alle leggi e alle normative vigenti. Otteniamo credibilità rispettando i nostri impegni, mostrando rispetto verso gli altri, lavorando con integrità e raggiungendo gli obiettivi aziendali attraverso una condotta onesta.

A volte, ci troviamo tutti a dover prendere decisioni etiche difficili. Boyd Corporation¹ ha stilato il presente Codice di Condotta Aziendale (il "Codice") per delineare le nostre aspettative e fornire indicazioni su come prendere decisioni difficili e trasparenti mentre si opera per conto di Boyd. Il luogo di lavoro di Boyd è da qualunque parte in tutto il mondo in cui si svolgono gli affari e le attività di Boyd.

Anche se in questa sede non è possibile trattare ogni questione, il Codice intende fornire informazioni sui nostri valori fondamentali, indicazioni sulle aspettative di come conduciamo le attività e su come inoltrare domande e preoccupazioni.

La Tua Responsabilità

Chiunque ha rapporti con Boyd, compresi dipendenti, direttori, appaltatori, stagisti consulenti e rappresentanti terze parti (di seguito definiti Colleghi) è tenuto a operare con onestà, integrità e in conformità con il presente Codice, con tutte le policy Boyd e con le leggi e normative vigenti. Ti preghiamo di leggere, comprendere e porre eventuali domande in merito al Codice.

Responsabilità del Manager

Vogliamo che i nostri Colleghi e altre terze parti con cui interagiamo si sentano a proprio agio nel segnalare questioni etiche e legali che li preoccupano. In qualità di manager di Boyd, hai la responsabilità di:

- Creare un ambiente aperto e di supporto con il tuo team, in cui i membri della tua squadra siano consapevoli che li ascolterai e prenderai in esame i loro dubbi e preoccupazioni.
- Creare l'aspettativa che il lavoro debba essere svolto in modo etico.
- Rispondere prontamente a domande o dubbi etici.

Formazione

Le informazioni trattate in questo Codice sono fondamentali per l'integrità di Boyd. Per questo motivo, chiediamo ai nostri Colleghi di partecipare regolarmente alla formazione sui contenuti del presente Codice.

Applicazione e Modifiche

Il mancato rispetto del presente Codice, delle policy Boyd o delle leggi o normative vigenti può comportare provvedimenti disciplinari, fino ad includere il licenziamento o il recesso dal rapporto con Boyd nel rispetto delle leggi vigenti in ogni Stato.

Boyd si riserva il diritto di modificare e interpretare il Codice in qualsiasi momento. Nulla di quanto contenuto nel presente Codice costituisce un contratto di lavoro con un Collega o potrà confliggere con rapporti professionali caratterizzati dalla libera recedibilità.

¹ "Boyd" include collettivamente LTI Holdings, Inc. e le sue società controllate e affiliate.

Rispetto Reciproco

Tutti noi meritiamo di lavorare in un ambiente in cui siamo trattati con dignità e rispetto. Boyd è impegnata a creare questo tipo di ambiente, in quanto questi sono i valori fondamentali che tirano fuori il pieno potenziale da ognuno di noi.

Protezione contro le Molestie e le Discriminazioni

Boyd non tollererà molestie o discriminazioni di alcun tipo sul luogo di lavoro da parte di chiunque lavori per o con noi in qualsiasi veste. Ciò comprende molestie o discriminazioni basate sul sesso, sulla razza, sul colore, sull'età, sulla religione, sull'origine nazionale o sulla discendenza di un'altra persona, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sulla disabilità, sulla gravidanza, sullo stato civile, sullo stato di veterano, sulla cittadinanza, su informazioni genetiche o su qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

Boyd prenderà rapidamente in esame tutte le accuse di molestie e discriminazioni, in quanto esse non causano soltanto danni alle vittime, ma anche a chi vi assiste. Questo tipo di comportamento può essere illegale e può comportare responsabilità e possibili sanzioni penali per Boyd e i responsabili. Anche se tali azioni non raggiungono il livello di molestie perseguibili legalmente, sono comunque inaccettabili sul luogo di lavoro e possono violare le politiche di Boyd.

A seconda delle circostanze, le molestie o le discriminazioni possono assumere la forma dei seguenti esempi:

- **Condotta verbale**, quali determinati insulti, battute, scherzi, epiteti, espressioni offensive.
- **Condotta fisica**, quali gesti indesiderati, impedire il movimento.
- **Molestie scritte**, quali alcune note, poesie, poster, lettere, cartoni animati, disegni o altre rappresentazioni visive o fisiche.
- **Stalking o bullismo di qualsiasi tipo.**
- **Prendere decisioni aziendali basate su criteri diversi dalle competenze e qualifiche di un individuo**, ad esempio nel caso di assunzioni e promozioni.



Inclusione e Diversità

Promuoviamo l'inclusione e apprezziamo la diversità tra i nostri Colleghi, clienti, fornitori e altri partner commerciali. In qualità di Società che opera in molti settori e aree geografiche differenti, apprezziamo il fatto che tale diversità è ciò che ci rende un'organizzazione più forte. Background, esperienze e prospettive differenti ci consentono di affrontare i problemi e servire meglio i nostri clienti, con una conseguente crescita e successo futuri.

Ognuno di noi ha la responsabilità di promuovere un ambiente di inclusione che faccia sentire gli altri valorizzati e inclusi.

Promozione di un Luogo di Lavoro Sano e Sicuro

La salute e sicurezza sono le priorità principali e rappresentano una responsabilità di tutti i Colleghi Boyd. Ci impegniamo a mantenere un luogo di lavoro sicuro e a progettare e fabbricare prodotti sicuri. Ogni Collega deve lavorare in modo sicuro che non metta in pericolo né se stesso né gli altri, rispettando norme e prassi in materia di sicurezza e salute e segnalando tempestivamente eventuali incidenti, infortuni e attrezzature, pratiche o condizioni non sicure.

Inoltre, siamo un luogo di lavoro privo di droghe, alcol, armi e violenza. Non tolleremo minacce di violenza o atti violenti, e ci avvarremo di mezzi legali appropriati e collaboreremo pienamente con le forze dell'ordine per garantire reazioni tempestive e appropriate ai comportamenti violenti e alle minacce di violenza.

Chiediamo a ogni Collega di rimanere vigile e segnalare immediatamente qualsiasi problema di salute, sicurezza, violenza o minaccia di violenza.

Rispetto per Boyd

Facciamo affidamento su tutti i Colleghi di Boyd per agire nel miglior interesse di Boyd e proteggere la nostra posizione quale azienda tecnologica di eccellenza. Chiediamo che tutti i Colleghi prendano seriamente tale responsabilità e non agiscano in modo da mettere a repentaglio la posizione o la reputazione di Boyd sul mercato.

Proteggere le Informazioni Proprietarie e la Proprietà Intellettuale

La protezione delle informazioni riservate e proprietarie di Boyd, così come le informazioni di carattere non pubblico affidateci da clienti, fornitori e altri partner commerciali, è fondamentale per il nostro successo e vantaggio competitivo.



Le informazioni riservate e proprietarie comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, informazioni aziendali interne, piani, prestazioni finanziarie, impegno verso la ricerca e lo sviluppo, informazioni sulla concorrenza, design di prodotti, processi di produzione, sviluppo di nuovi prodotti, dati sui prezzi, informazioni di contatto di clienti e fornitori o elenchi di clienti e fornitori e altre informazioni o materiali non divulgati pubblicamente. Non divulgheremo le informazioni riservate e proprietarie di Boyd senza un motivo aziendale valido e senza un'adeguata autorizzazione e misure di tutela.

Allo stesso modo, dobbiamo proteggere e rispettare le informazioni riservate e la proprietà intellettuale di terzi. Se ti vengono fornite informazioni sensibili e riservate sui concorrenti, contatta immediatamente l'Ufficio Legale e per la Compliance di Boyd.



Evitare Conflitti di Interessi

Ci aspettiamo che tutti i Colleghi si comportino in conformità con i più alti standard di integrità, onestà e correttezza, al fine di prevenire eventuali conflitti tra i nostri interessi personali e gli interessi di Boyd. I conflitti di interesse possono insorgere quando i nostri rapporti personali e gli interessi finanziari coincidono con le nostre responsabilità lavorative. Devi affrontare questi potenziali conflitti in modo attento, onde garantire che non influenzino in modo improprio il tuo processo decisionale o danneggino la reputazione di Boyd.

Non è sempre facile stabilire se esiste un conflitto di interessi. Se hai un potenziale conflitto o hai delle domande, contatta il tuo manager, le Risorse Umane o l'Ufficio Legale e per la Compliance di Boyd per ulteriori indicazioni.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di potenziali conflitti di interesse:

- Se un tuo familiare è impiegato presso un cliente o fornitore in un ruolo che può comportare interazioni con Boyd in qualsiasi attività legata all'azienda.
- Sei il responsabile diretto di un tuo familiare.
- Possiedi o hai un interesse sostanziale in un concorrente, cliente, fornitore o appaltatore.
- Hai un interesse personale o finanziario riguardo ad una transazione di Boyd che rientra nell'ambito delle tue mansioni di lavoro.
- Stipuli un contratto di lavoro autonomo con un concorrente di Boyd.
- Procuri affari a una società posseduta o controllata da un Collega Boyd, da un familiare del Collega o da una persona strettamente correlata al Collega.
- Svolgi attività esterne che deviano da o interferiscono con le tue mansioni lavorative.

Viaggi e Spese

Ti chiediamo di essere responsabile quando viaggi od operi per conto di Boyd. Tutte le spese e i comportamenti devono essere in linea con la policy Globale sui Viaggi e sulle Spese di Boyd.

Uso delle Risorse Aziendali e Sicurezza della Rete

Boyd fornisce varie risorse, come tempo, materiale e attrezzature, per aiutarti a svolgere il tuo lavoro in modo efficace.

Non è consentito l'uso improprio delle risorse aziendali. Le risorse della Società devono essere utilizzate per scopi aziendali, ma possono essere utilizzate per motivi personali limitati purché non interferiscano con le tue responsabilità lavorative, non siano utilizzate per accedere o amministrare contenuti inappropriati, o abbiano un impatto negativo su Boyd in qualsiasi maniera.

Se hai motivo di credere che la nostra sicurezza di rete sia stata violata o se perdi qualsiasi strumento in cui possono essere memorizzate informazioni di Boyd, come il tuo computer portatile, segnalalo immediatamente al Team dell'Information Technology.

Conservare Accurata Documentazione

La preparazione e la gestione accurata dei documenti finanziari e aziendali rivestono un'importanza essenziale per prendere decisioni aziendali valide, misurare i nostri successi e fornire dati ai clienti e ad altri partner commerciali.

Tutti i documenti, i fondi e le risorse aziendali devono essere adeguatamente resi noti o contabilizzati nei libri e registri contabili di Boyd e devono essere veritieri, precisi, completi, inseriti tempestivamente e in conformità con la legge.

È inoltre necessario rispettare i seguenti requisiti relativi ai documenti aziendali:

- Non è possibile influenzare in modo inappropriato, manipolare, fuorviare o interferire con qualsiasi attività di revisione.
- Nessuno farà, né farà in modo che un'altra persona inserisca voci false od ometta informazioni significative.
- Nessuno creerà né fornirà alcun contenuto falso o fuorviante, test o dati di certificazione per prodotti o materiali.
- È severamente vietato utilizzare fondi, altre risorse o fornire servizi per scopi illegali o non correlati all'attività.
- Nessuno creerà né parteciperà alla creazione di documentazione falsa o fuorviante che supporti l'esborso o la ricezione dei fondi.
- Non è consentito creare conti, fondi o risorse segreti o non registrati.
- È necessario mantenere documenti giustificativi completi e accurati, tra cui il consolidamento di entrate, note spese, conteggi di produzione e inventario, fogli presenze, rapporti sulla qualità, registri di vendita, dichiarazioni di partecipazione e documenti dei fornitori.
- È necessario conservare e eliminare informazioni (ad es. e-mail, file elettronici, documenti cartacei, ricerche di mercato, dati finanziari, ecc.) in conformità con le policy sulla conservazione dei documenti vigenti.

Se un Collega viene a conoscenza di annotazioni false o fuorvianti o gli viene chiesto di inserire tali annotazioni nei libri o nei registri di Boyd, è necessario che contatti immediatamente il Direttore Finanziario o l'Ufficio Legale e per la Compliance di Boyd.

Rispetto per Altre Aziende

Boyd basa la sua reputazione sulla qualità, il servizio e l'integrità. Il modo in cui interagiamo con altre società e concorrenti determina la nostra reputazione, sviluppa fiducia a lungo termine e determina in sostanza il nostro successo.

Ci aspettiamo che tutti interagiscano in modo equo con i concorrenti di Boyd e con i loro dipendenti e altre aziende con cui facciamo affari. Non dobbiamo mai avvantaggiarci slealmente sugli altri, attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni riservate, il travisamento di fatti importanti o altre pratiche commerciali sleali.

Impegnati nella Concorrenza Leale

Ci impegniamo verso una concorrenza etica, leale e vigorosa. Di seguito sono riportate alcune linee guida atte a garantire la concorrenza legale e leale sul mercato:

- Prenderemo decisioni indipendenti sui prezzi e sul marketing e non coordineremo illegalmente le nostre attività, le offerte o prezzi con i nostri concorrenti, clienti, fornitori o altre terze parti.
- Non ci accorderemo con i concorrenti al fine di truccare offerte, ripartire clienti o mercati, o boicottare un fornitore o un cliente.
- Non faremo commenti dispregiativi sui concorrenti, con l'intento di ottenere un vantaggio competitivo, concludere un accordo commerciale o perseguire una strategia al solo scopo di danneggiare un concorrente.
- Non condivideremo informazioni sensibili dal punto di vista concorrenziale (ad es. prezzi, costi, distribuzione del mercato, ecc.) con i concorrenti.
- Ci avvarremo esclusivamente di fonti legittime per raccogliere informazioni riguardanti i nostri concorrenti e non utilizzeranno pratiche illegali e non etiche per ottenere informazioni competitive.
- I Colleghi non devono portare sul luogo di lavoro, né utilizzare in alcun modo informazioni sensibili e riservate sui precedenti datori di lavoro.



Pagamenti Impropri: Regali e Intrattenimenti

Le azioni intraprese da Boyd e dai suoi Colleghi per conto della società sono regolamentate da leggi anticorruzione rigorose in tutti i Paesi delle sedi Boyd. Boyd si impegna a competere esclusivamente sulla base del merito dei propri prodotti e servizi. Non offriremo né accetteremo mai tangenti o pagamenti impropri.

Funzionari Governativi²

L'offerta di regali, intrattenimenti o altre cortesie aziendali può facilmente creare l'apparenza di un conflitto di interessi ed essere ritenuta una tangente. Tali azioni sono particolarmente problematiche se si interagisce con un funzionario governativo. È vietato dare o promettere di dare pagamenti in contanti, prestiti, offerte di contributi di denaro, contributi politici o di beneficenza, lavori retribuiti o meno o stage per parenti, servizi, regali o qualsiasi altra cosa di valore a o per un funzionario governativo allo scopo di influenzare una decisione, a prescindere che si intenda ottenere o meno un vantaggio commerciale. Sono inoltre vietati i pagamenti effettuati indirettamente o tramite terzi intermediari.

In caso di dubbi su come gestire le situazioni di cui sopra, chiedi consiglio al tuo manager, alle Risorse Umane o all'Ufficio Legale e per la Compliance.

Funzionari Non Governativi

È severamente vietato ricevere tangenti, sconti personali o pagamenti di denaro, beni o servizi, allo scopo di ottenere, assegnare o condurre affari o qualsiasi altro vantaggio speciale. È necessario prestare attenzione quando si elargiscono o ricevono regali e si pagano pasti, intrattenimenti o altre cortesie aziendali per terze parti per conto di Boyd. Vogliamo evitare la possibilità che i suddetti possano essere percepiti come una tangente, quindi è sempre meglio fornire tali cortesie aziendali raramente e, quando le si elargisce, mantenere il loro valore moderato.

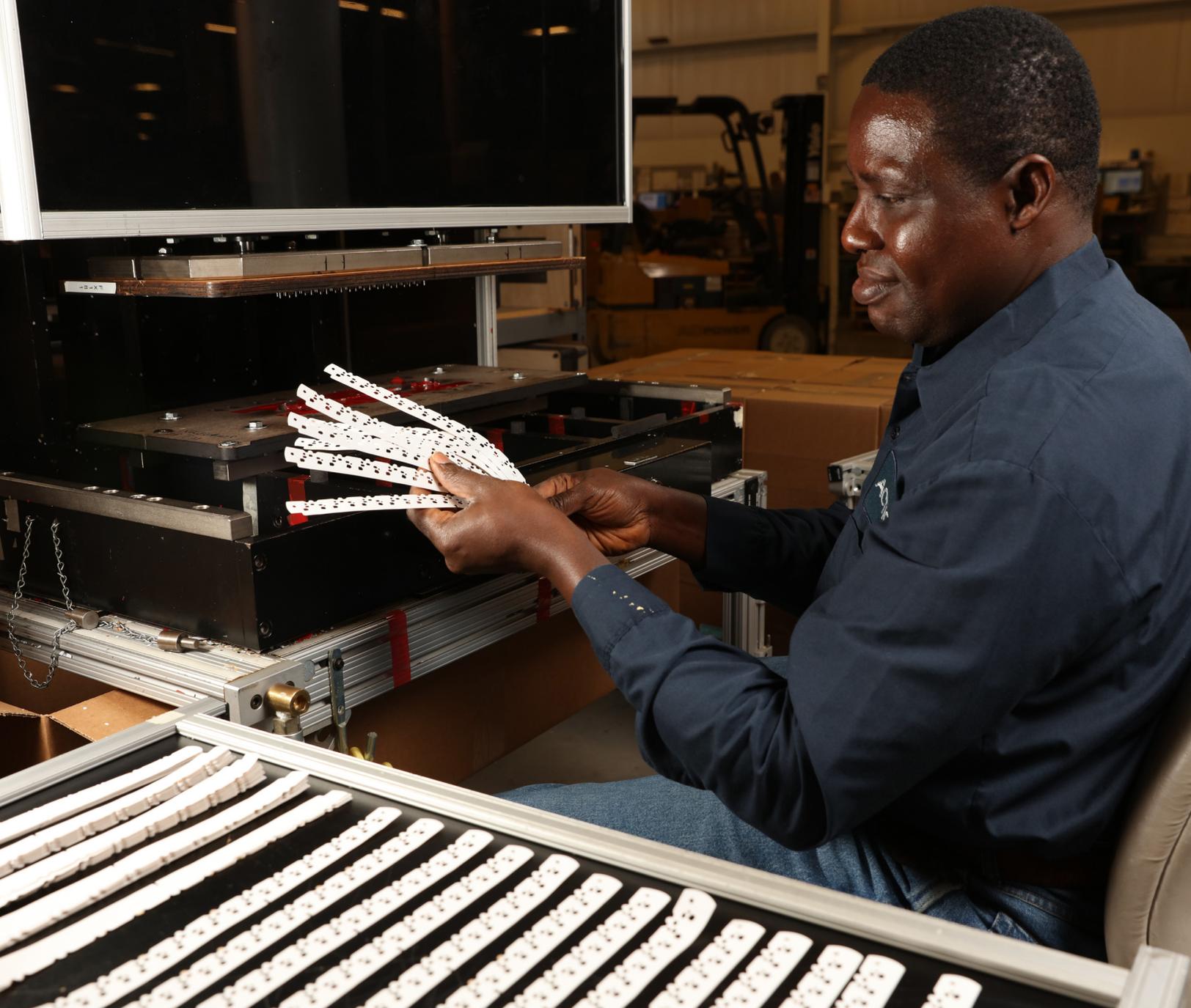
Siamo consapevoli che potrebbero verificarsi delle situazioni in cui ti viene offerto o potrebbe essere necessario estendere un'offerta per intrattenimenti commerciali, ospitalità o regali.

Nelle circostanze appropriate, Boyd può pagare per le spese di viaggio ragionevoli di clienti effettivi o potenziali o altri partner commerciali, laddove tali spese siano direttamente correlate alla promozione, dimostrazione o spiegazione dei prodotti e servizi di Boyd o all'esecuzione da parte di Boyd di un contratto con tale partner commerciale. In tali casi, sarà necessario ottenere approvazione scritta in anticipo dell'Ufficio Legale e per la Compliance di Boyd.

Prima di elargire o ricevere intrattenimenti aziendali o ospitalità poniti le seguenti domande:

- È consentito in questa situazione?
- Supporta legittimamente la nostra attività?
- È di modico valore, ragionevole, proporzionato e consueto?
- Potrebbe essere considerato un tentativo di influenzare in modo improprio una decisione o un'azione aziendale?
- Potrebbe generare imbarazzo per te o Boyd se apparisse sulla prima pagina del giornale?

² Per "Funzionari governativi" si intendono (i) funzionari o dipendenti del governo, una società statale o controllata dal governo o un'organizzazione internazionale pubblica (come le Nazioni Unite e la Banca Mondiale); (ii) partiti politici, funzionari di partiti politici e candidati a cariche politiche, persone coinvolte nel pubblico servizio di un'agenzia governativa, tra cui funzionari o dipendenti eletti o nominati di un governo, a qualsiasi livello; o (iii) persone che agiscono in veste ufficiale per un governo, un'agenzia governativa o un'impresa statale.



Uso di Agenti, Distributori, Consulenti e altre Terze Parti

Boyd incarica occasionalmente soggetti terzi di agire per suo conto, compresi agenti, distributori, consulenti, appaltatori o altre terze parti (nell'ambito del presente Codice "Agenti"). Tutti gli Agenti sono ritenuti responsabili in relazione al rispetto degli standard e delle policy di Boyd, compreso il presente Codice.

È necessario condurre una sufficiente due diligence prima di stipulare un accordo con un Agente.

Ciò comprende la conferma che l'Agente sia qualificato per svolgere il lavoro, che l'Agente non abbia legami personali o professionali con un funzionario governativo, nonché svolgere controlli di referenze presso clienti passati.

Tutti gli accordi stipulati con gli Agenti devono essere per iscritto e devono avere la previa approvazione del Direttore Commerciale, dell'Ufficio Legale e per la Compliance.



Rispetto della Legge

Boyd si impegna a rispettare pienamente tutte le leggi, le regole e le normative nei luoghi in cui opera. È necessario chiedere indicazioni e comprendere le leggi, gli standard e le consuetudini locali che potrebbero applicarsi al lavoro che svolgi per Boyd.

Se una legge confligge con il presente Codice o con una policy di Boyd, o se nutri dei dubbi circa il fatto che un'azione sia o meno consentita dalla legge o dalla policy di Boyd, devi chiedere consiglio al soggetto competente sulla materia, come le Risorse umane o l'Ufficio Legale e per la Compliance.

Privacy e Informazioni Personali

I nostri dipendenti, direttori, partner commerciali e altri soggetti ci affidano informazioni personali.

Dobbiamo proteggere questi dati sensibili, mantenerli riservati e tutelarli in conformità a tutte le leggi e normative vigenti, le policy di Boyd e gli accordi in vigore. Non devi mai utilizzare informazioni personali per scopi cui non erano destinate e, ove consentito, devono essere condivise esclusivamente in caso di necessità. Se ritieni che delle informazioni personali siano state raccolte, utilizzate o divulgate in modo improprio, contatta tempestivamente il tuo Responsabile della Protezione Dati locale o il Delegato alla Protezione dei Dati (Europa), le Risorse Umane o l'Ufficio Legale e per la Compliance.

Commercio Globale

Tutti i governi limitano in una certa misura l'importazione ed esportazione dei nostri beni e servizi. Rispetteremo pienamente tutte le leggi commerciali, gli embarghi e le sanzioni economiche. Fatto salvo per quanto diversamente concesso dalla legge o dalle normative, non consegneremo prodotti che contengono parti o materiali aventi origine in una parte sanzionata dagli U.S.A. (tra cui, a titolo esemplificativo, le parti designate dal Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti, dal Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti, dall'Ufficio del Controllo dei Beni Esteri, dal Specially Designated National) o da un Paese sanzionato dagli Stati Uniti.

Presta particolare attenzione durante il trasferimento di software, dati tecnici o tecnologie oltre i confini, in quanto potrebbero essere in vigore dei rigidi regolamenti commerciali che regolano la condivisione di tali informazioni e tecnologie. Ciò comprende, a titolo esemplificativo, la conformità a tutte le normative internazionali sul traffico di armi (International Traffic in Arms Regulations, ITAR) nelle nostre strutture che supportano i contratti di difesa e in materia di aerospazio degli Stati Uniti.

In caso di domande relative al commercio globale, contatta il tuo manager o l'Ufficio Legale e per la Compliance.

Rispetto delle Responsabilità Sociali

Boyd si impegna a rispettare la responsabilità sociale aziendale e a fare la cosa giusta sia presso l'azienda, sia nelle nostre comunità. Apprezziamo l'integrità, la sicurezza, la diversità e la sostenibilità. Ci sforziamo di essere trasparenti, responsabili e reattivi verso i nostri Colleghi e stakeholder.

Diritti umani e Pratiche di Lavoro Eque

Boyd rispetta la dignità umana e i diritti umani e crede nelle pratiche di lavoro equo in tutte le sedi in cui opera. Ci aspettiamo inoltre che i nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali sostengano questi stessi valori.

Non tolleriamo il traffico di esseri umani, la schiavitù, la servitù, il lavoro forzato e obbligatorio o il lavoro minorile in qualsiasi forma. Ci impegniamo a rispettare pienamente tutte le leggi, le regole e le normative vigenti in materia di diritti umani, lavoro e occupazione, tra cui, quelle relative alla libertà di associazione, alla contrattazione collettiva, all'immigrazione, all'orario di lavoro, alle retribuzioni e alle ore. Boyd si impegna a implementare e applicare sistemi e controlli efficaci all'interno della sua azienda e lungo la catena di fornitura e ciclo produttivo onde mitigare il rischio di tali pratiche.

Boyd prende seriamente le violazioni dei diritti umani e delle pratiche di lavoro eque e agirà tempestivamente onde risolvere eventuali problemi. Ciò può comprendere la segnalazione alle autorità preposte al rispetto della legge e l'adozione di azioni disciplinari fino al licenziamento e al recesso dai contratti commerciali.



Ambiente e Sostenibilità

Boyd rispetta tutte le leggi e le normative vigenti che disciplinano i contenuti dei prodotti e l'uso, l'emissione, la conservazione, il trasporto e lo smaltimento di materiali potenzialmente pericolosi. Ci impegniamo a operare in modo da minimizzare l'impatto sull'ambiente e utilizzare le risorse in modo efficiente, ridurre al minimo gli sprechi e riutilizzare o riciclare quando possibile. Promuoviamo la conservazione e il fare della responsabilità ambientale un'abitudine al lavoro e a casa.

Se hai motivo di credere che dei materiali potenzialmente pericolosi non siano gestiti correttamente da Boyd, o che le attrezzature per il controllo ambientale non siano adeguatamente monitorate e mantenute, contatta immediatamente il tuo manager o l'Ufficio Legale e per la Compliance.

Contributi di Beneficenza e Politici

Boyd elargisce contributi a enti di beneficenza in linea con la sua missione aziendale e sostiene le comunità in cui opera. Boyd segue un rigoroso processo di approvazione prima di versare un contributo, onde garantire che le organizzazioni benefiche siano legittime e che i contributi siano effettuati in conformità con le leggi vigenti e le policy aziendali. Le donazioni offerte in cambio di trattamenti impropri o favorevoli sono severamente vietate.

Nessun Collega può offrire contributi politici o di beneficenza per conto di Boyd. I Colleghi possono dare contributi personali, ma il rimborso di tali contributi da parte di Boyd è vietato.

Domande e Segnalazioni

In caso di domande su questo Codice o per segnalare una situazione che ritieni possa costituire una violazione del presente Codice, contatta una delle persone seguenti:

- Il tuo Supervisore o Manager
- Risorse Umane
- Ufficio Legale e per la Compliance
- Presidente e Amministratore Delegato della Società
- Qualsiasi altro Leader di Boyd

Inoltre, puoi segnalare una condotta che può costituire una violazione del presente Codice, delle policy Boyd o della legge in modo anonimo e nella lingua di tua scelta, contattando l'Hotline per l'etica gestita da terzi indipendenti come segue:

■ **Chiamate telefoniche internazionali e Stati Uniti:**

+1 (844) 990-0400

■ **Numeri di telefono nazionali locali:**

Vai su www.lighthouse-services.com/boydcorp per trovare il numero verde locale del tuo Paese.

■ **Online:**

Vai su www.lighthouse-services.com/boydcorp.

Boyd incoraggia una cultura trasparente e aperta e non tollereremo ritorsioni nei confronti di persone che hanno fatto una segnalazione in buona fede in merito a questioni etiche, legali, di salute e sicurezza o altro. Per ritorsione si intende un'azione negativa che impedisce a una persona di effettuare una segnalazione o partecipare a un'indagine. Se ritieni di aver subito delle ritorsioni, segnalalo immediatamente.