

LOUDER S.R.L.

CODICE ETICO

Edizione 2026

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	5
1.1 <i>La Società</i>	5
1.2 <i>La “mission” di Louder S.r.l.</i>	6
2. FINALITÀ, DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.....	6
3. PRINCIPI ETICI DI LOUDER S.R.L.....	7
3.1 <i>Legalità e Imparzialità</i>	8
3.2 <i>Professionalità e affidabilità</i>	8
3.3 <i>Correttezza in situazioni di conflitto di interessi</i>	8
3.4 <i>Lealtà e buona fede</i>	8
3.5 <i>Impegno, diligenza ed accuratezza nello svolgimento di compiti, obbligazioni e mansioni</i>	9
3.6 <i>Qualità nell’offerta nei servizi</i>	9
3.7 <i>Trasparenza e completezza delle comunicazioni e delle informazioni</i>	9
3.8 <i>Responsabilità negli affari</i>	9
3.9 <i>Responsabilità verso la collettività</i>	10
3.10 <i>Accuratezza nell’interpretazione delle norme</i>	10
3.11 <i>Tutela del mercato e della libera concorrenza</i>	10
4. REGOLE DI COMPORTAMENTO.....	10
4.1 <i>Trasparenza e documentazione dei processi decisionali</i>	10
4.2 <i>Rapporti con i clienti</i>	11
4.3 <i>Rapporti con i fornitori</i>	11
4.4 <i>Rapporti con il personale</i>	12
4.5 <i>Rapporti con i terzi</i>	13
4.6 <i>Trasparenza contabile</i>	14
4.7 <i>Antiriciclaggio</i>	15
4.8 <i>Criminalità informatica</i>	16
4.9 <i>Leale concorrenza</i>	17
4.10 <i>Riservatezza e trattamento delle informazioni</i>	17
5. CRITERI DI ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE).....	19
5.1 <i>Gestione sostenibile degli eventi</i>	19
5.2 <i>Parità di genere e valorizzazione delle diversità</i>	20
5.3 <i>Tutela dell’Ambiente</i>	20
5.4 <i>Diversity & inclusion</i>	21
5.5 <i>Valore della persona e delle risorse umane</i>	22
5.6 <i>Reati contro la personalità individuale</i>	24
5.7 <i>Sicurezza sul lavoro</i>	24
5.8 <i>Tutela del patrimonio sociale</i>	25
6. RICHIESTE DI CHIARIMENTI.....	26
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	26
8. PUBBLICITÀ DEL CODICE ETICO E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI. AGGIORNAMENTO E	

SEGNALAZIONI..... 27

1. PREMESSA

1.1 La Società

Louder S.r.l. è un'agenzia di marketing e comunicazione operante in Europa (di seguito "**Louder**" o la "**Società**").

Nello specifico Louder si occupa di curare l'immagine e le strategie di comunicazione di importanti *brand* multinazionali mediante la realizzazione di mirate campagne pubblicitarie.

La Società, con la sua realtà dinamica e indipendente, è in grado di realizzare contenuti unici e innovativi, tali da ampliare esponenzialmente la *brand loyalty* dei propri clienti.

Con la creazione di tali contenuti Louder conferisce a tutto tondo valore ai prodotti e/o ai servizi offerti dai propri clienti.

La Società è altresì, un'agenzia di eventi *leader* nell'organizzazione, ideazione e produzione di *convention*, eventi aziendali e sportivi promozionali e digitali..

Da sempre Louder persegue strategie aziendali per ampliare il proprio mercato, fidelizzare gli *stakeholder* e utilizzare efficacemente le proprie risorse in modo da assicurare uno sviluppo aziendale continuativo e costante.

Per tale motivo, la Società nello svolgimento della propria attività e nel perseguimento dell'oggetto sociale, riconosce l'importanza dei valori etico sociali e della salvaguardia dell'ambiente. Si impegna in una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi della collettività, in cui opera tramite il rispetto della legge.

Coerentemente con tali premesse, Louder ha adottato il presente documento, che descrive i principi e le regole a cui devono conformarsi i comportamenti adottati dalla Società a qualsiasi livello, dai soci, dai dipendenti, dai collaboratori, dai fornitori, dai clienti, dai partner, dagli editori di settore e da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, cooperano con Louder.

La Società è consapevole che l'adozione di un codice etico (di seguito il **"Codice Etico"** o il **"Codice"**), ove vengano sanciti i valori aziendali, sia di primaria importanza, anche al fine di porre in essere un percorso di prevenzione di commissione dei reati presupposto.

1.2 La "mission" di Louder S.r.l.

La *"mission"* di Louder è incentrata nel creare valore sia ai processi aziendali che alle relazioni con gli *stakeholder* coinvolti, nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Codice.

La Società crede fortemente nel lavoro di squadra.

Per conseguire queste finalità, Louder si impegna a:

- ☒ rispettare e far rispettare al proprio interno le leggi vigenti nello Stato in cui opera, la normativa europea direttamente applicabile e i principi etici secondo standard di trasparenza, correttezza e lealtà;
- ☒ stigmatizzare comportamenti illegittimi o comunque scorretti per il raggiungimento di obiettivi economici, che vengono perseguiti esclusivamente attraverso la qualità delle proprie performance e la convenienza dei prodotti e dei servizi erogati;
- ☒ adottare tutti gli strumenti e le precauzioni necessarie a prevenire la violazione di disposizioni di legge, operando secondo i principi di trasparenza, correttezza e lealtà e vigilando sulla concreta osservanza dei principi stessi;
- ☒ praticare una competizione leale nell'ottica di realizzare, oltre all'interesse della Società, anche quello del mercato e degli stakeholder.

Nel 2020 Louder ha intrapreso un percorso per migliorare le proprie attività e sensibilizzare i propri fornitori e clienti sui temi ambientali, sociali ed economici, anche attraverso il sistema di gestione certificato ISO 20121.

2. FINALITÀ, DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice è stato predisposto al fine di definire l'insieme dei principi e dei valori che stanno alla base dell'attività svolta dalla Società.

Alla loro osservanza sono tenuti i soci, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i clienti, i partner, gli editori di settore nonché tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con la Società e nel suo interesse (di seguito i "**Destinatari**").

A fronte di ciò, Louder si impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti ed alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

La Società si riserva il diritto di non iniziare né proseguire rapporti professionali e/o commerciali con chi non intenda osservare i principi contenuti nel presente Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti in tutte le sedi in cui sono chiamati a rappresentare l'azienda, a diffondere i principi di sostenibilità adottati dalla Società e mantenere comportamenti coerenti con tali principi.

Louder mette in atto le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio costante circa l'applicazione del Codice stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

Per tale ragione, periodicamente tutto il personale di Louder è coinvolto in incontri di formazione e *team building* per incrementare le proprie competenze, anche in termini di *soft skills*, migliorare i rapporti interpersonali, e accrescere il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa.

In particolare, la Società fornisce ai dipendenti delle sessioni di formazione nelle seguenti materie:

- ☒ sicurezza sul lavoro: formazione attinente alle norme per la sicurezza sul lavoro, sul primo soccorso e antincendio;

- ☒ sostenibilità: formazione sul sistema di gestione della sostenibilità degli eventi in relazione alla certificazione ISO 20121;
- ☒ formazione tecnica: formazione di tipo tecnico, mirata per i diversi reparti cui si compone la Società (i.e. disegno per gli art, public speaking per gli account, digital marketing per account e creativi);
- ☒ team building: due volte l'anno Louder organizza uscite aziendali per rafforzare lo spirito di gruppo.

3. PRINCIPI ETICI DI LOUDER S.R.L.

La Società accetta e condivide i principi etici (di seguito i **"Principi"**) di seguito enunciati.

In nessun caso la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di Louder giustifica comportamenti contrari ai Principi stessi.

I rapporti tra i Destinatari e Louder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

3.1 Legalità e Imparzialità

Louder opera nel pieno rispetto della legge italiana e della normativa comunitaria direttamente applicabile.

I Destinatari devono conformare i propri comportamenti alle leggi vigenti negli Stati in cui operano, nel pieno rispetto delle normative comunitarie ed internazionali e, nell'ambito delle rispettive competenze, sono tenuti a conoscere ed osservare le discipline codificate dalle istituzioni internazionali, comunitarie, statali, regionali e locali.

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con gli *stakeholder* (ad esempio: scelta dei clienti, rapporti con i soci, gestione del personale, selezione dei fornitori, rapporti con la comunità e le istituzioni), Louder evita ogni discriminazione basata sull'età, il sesso, la sessualità, lo stato di salute, la

razza, la nazionalità, le opinioni politiche o le credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.2 Professionalità e affidabilità

Louder svolge la propria attività in conformità con i più elevati standard di comportamento etico-professionale. Tutte le attività poste in essere per la Società devono essere svolte con la massima diligenza, professionalità e affidabilità.

I Destinatari sono pertanto chiamati a svolgere le attività di propria competenza con un impegno adeguato alle responsabilità loro affidate, tutelando la reputazione e l'immagine di Louder.

3.3 Correttezza in situazioni di conflitto di interessi

Nella conduzione di qualsiasi attività, i destinatari devono evitare di trovarsi in situazioni che possano anche solo apparire in conflitto con gli interessi della Società.

Per conflitto di interessi si intende il caso in cui uno dei destinatari persegua un interesse diverso da quello di Louder, avvantaggiandosi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nella collaborazione con la Società, oppure agisca in contrasto con i doveri di lealtà e fiducia.

3.4 Lealtà e buona fede

Nello svolgimento dell'attività professionale, la Società richiede lealtà, rispetto e comportamenti secondo buona fede, nonché l'adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e delle prestazioni richieste, nel rispetto delle regole e delle direttive impartite.

3.5 Impegno, diligenza ed accuratezza nello svolgimento di compiti, obbligazioni e mansioni

I Destinatari si impegnano con la massima serietà ad eseguire con diligenza ed accuratezza gli incarichi e le mansioni su di essi incombenti e ad onorare gli impegni nascenti da contratti ed obblighi.

3.6 Qualità nell'offerta nei servizi

L'attività di Louder è finalizzata al conseguimento della massima soddisfazione dei propri clienti.

A tal fine, la Società si adopera per ottenere il costante miglioramento della qualità dei servizi offerti, incentivando attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione innovative, adeguate ai livelli qualitativi perseguiti ed in linea con la politica aziendale adottata per l'applicazione delle strategie industriali e finanziarie intraprese.

3.7 Trasparenza e completezza delle comunicazioni e delle informazioni

I Destinatari sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

Louder garantisce che gli *stakeholder* siano sempre messi in condizione di assumere consapevolmente decisioni.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione rispondono ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

Louder riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

Louder si impegna, altresì, ad informare in modo chiaro e trasparente i Committenti circa l'andamento dei lavori.

3.8 Responsabilità negli affari

Louder assicura che la conduzione degli affari sia improntata al rispetto dei principi di integrità e trasparenza.

Tutte le azioni, operazioni, negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nella pratica degli affari devono essere improntati alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione e favoritismo.

3.9 Responsabilità verso la collettività

Louder è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo socioeconomico e sul benessere generale della collettività. Per questo motivo, la Società intende condurre le attività finalizzate al conseguimento del proprio oggetto sociale nel rispetto delle comunità locali, nazionali ed internazionali con cui interagisce.

3.10 Accuratezza nell'interpretazione delle norme

In caso di dubbi circa la corretta interpretazione di leggi e regolamenti, i destinatari dovranno richiedere il parere degli organi aziendali competenti, i quali potranno avvalersi anche di esperti e di consulenti giuridici esterni alla Società.

3.11 Tutela del mercato e della libera concorrenza

Louder compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza. La Società, tramite le persone che agiscono per suo conto, non offre né accetta denaro o beni sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione della legge o di altre norme vigenti.

4. REGOLE DI COMPORTAMENTO

Le regole generali di seguito elencate hanno lo scopo di indicare i comportamenti da tenere nello svolgimento di ogni attività aziendale per rispettare i contenuti dei principi etici di riferimento.

4.1 Trasparenza e documentazione dei processi decisionali

Tutte le azioni e le operazioni poste in essere da Louder nel proprio interesse devono essere sorrette da una adeguata evidenza documentale, al fine di garantire la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle stesse.

Tali evidenze dovranno consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le motivazioni sottese al compimento dell'operazione

ed individuino l'identità di coloro che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

4.2 Rapporti con i clienti

A tutela degli interessi dei propri clienti, Louder si adopera per evitare l'insorgenza di conflitti di interesse, anche potenziali, che possano ingenerare dubbi sulla propria onorabilità e professionalità. La Società persegue l'obiettivo di soddisfare i propri clienti e/o partner fornendo loro servizi di qualità, a condizioni e prezzi congrui di mercato, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nei mercati in cui opera.

Louder garantisce elevati standard di prestazione alla propria clientela. In ogni caso, la Società si impegna a tenere una condotta efficiente nei rapporti con i clienti e/o partner, fornendo loro informazioni accurate e trasparenti, rifiutando ogni forma di discriminazione arbitraria, irragionevole, lesiva della dignità umana.

4.3 Rapporti con i fornitori

Louder mira alla massima soddisfazione dei propri clienti, garantendo la professionalità, la disponibilità e la tempestività di risposta alle loro esigenze. La Società gestisce i rapporti con i fornitori e gli altri partner in affari con lealtà, correttezza e professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi ed evitando qualsiasi fenomeno corruttivo.

Il rapporto giuridico con i fornitori e gli altri partner in affari viene formalizzato per iscritto.

Il compenso a favore di Louder dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati da un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

In ogni caso la Società richiede che i fornitori operino in conformità a tutte le leggi applicabili, incluse, in via esemplificativa, le leggi sull'impiego relative al lavoro dei minori, agli stipendi minimi, ai compensi per lavoro straordinario, alle assunzioni e alla sicurezza sul lavoro.

La scelta dei partner commerciali ricade su operatori che rispondono a criteri di eticità, affidabilità, buona reputazione, credibilità nel mercato di riferimento e serietà professionale.

In particolare i Destinatari assicurano:

- ☒ l'instaurazione di rapporti solo con partner che godono di una reputazione rispettabile;
- ☒ che a nessun partner sia riservato un trattamento sproporzionalmente favorevole circa la sua contribuzione;
- ☒ la trasparenza degli accordi evitando la sottoscrizione di qualsiasi patto o accordo segreto e/o contrario alla legge;
- ☒ di astenersi dalla fruizione di lavoro irregolare, infantile o minorile;
- ☒ di astenersi da discriminazioni, abusi o coercizioni in danno dei lavoratori;
- ☒ di rispettare la normativa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutela ambientale.

In particolare in relazione a quest'ultimo aspetto Louder si è dotata di una *check list* legata alla sicurezza sui luoghi di lavoro che ciascun fornitore, in sede di evento, è tenuto a sottoscrivere.

Louder ha predisposto altresì un albo fornitori nel quale ciascuno è catalogato sulla base degli aspetti rivelanti in materia ambientale, sociale e di governance e alle certificazioni ottenute.

La scelta dei fornitori avviene sia sulla base della politica di sostenibilità adottata che attraverso il requisito della geo localizzazione, per evitare inutili dispendi di carattere economico ed ecologico.

Per cui a parità di *performance* viene preferito il fornitore geograficamente più vicino.

4.4 Rapporti con il personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Ciascun candidato viene valutato sulla base di precise analisi di competenza legate al settore di riferimento cui verrà inserito. A titolo esemplificativo, le principali funzioni aziendali sono l'*accounting*, la *production*, la creatività, l'*operation* e la logistica.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale richiesto dalla Società, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Ciascun candidato per entrare a far parte dell'organico di Louder viene valutato sulla base di precise analisi di competenza legate a ciascun settore di riferimento. Ciascun candidato dovrà dimostrare di avere doti di empatia e di attitudine al *teamworking*.

Il personale è assunto con contratti di lavoro / consulenza previsti dalla normativa nazionale e non sono tollerate forme di lavoro irregolare.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente e/o collaboratore, non solo svolge un percorso formativo completo ed esaustivo, ma riceve una piena e completa informazione circa le caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, gli elementi normativi e retributivi rispetto al CCNL applicato o il contratto di collaborazione sottoscritto.

L'accesso a ruoli o incarichi è anch'esso stabilito in considerazione alle competenze e alle capacità. Sono, in ogni caso, adottate formule contrattuali che agevolino la cura e il benessere familiare.

Per questo motivo le politiche di gestione del personale sono poste a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori con modalità adeguate.

Le competenze che Louder richiede al personale sono il frutto di un percorso formativo e professionale pregresso del candidato.

A ciascun candidato viene affiancato un *tutor*, che in genere è la figura *senior* del settore di riferimento, la quale cerca di trasmettere al neoassunto il *modus operandi* della Società.

Il *tutor* è tenuto a riportare al *board* i progressi e le difficoltà riscontrate.

Infine, gli incarichi che vengono assegnati ai vari team tengono in considerazione le attitudini e le capacità di ciascun dipendente e/o collaboratore.

4.5 Rapporti con i terzi

Offrire denaro, omaggi e prestazioni gratuite a soggetti terzi, nel corso del rapporto di lavoro, deve essere considerato e valutato con la massima prudenza. Se rientranti nella consuetudine delle relazioni interpersonali, le donazioni devono contenersi in limiti ragionevoli ed avere valore simbolico.

Nei Paesi in cui è costume omaggiare clienti e/o altri soggetti, è possibile operare in tal senso solamente nel momento in cui gli omaggi e le regalie offerte siano di natura appropriata e di modico valore.

Non devono, comunque, poter essere interpretati come richiesta di favori in contropartita.

Nel corso del rapporto di lavoro nessun dipendente e/o collaboratore, né direttamente né attraverso componenti della propria famiglia, può richiedere o accettare denaro, doni e/o prestazioni di favore per sé o per terzi, qualora ciò possa influenzare o, comunque, far credere di influenzare, le proprie decisioni di lavoro.

4.6 Trasparenza contabile

I Destinatari, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, si impegnano a rappresentare i fatti relativi alla gestione della Società in maniera veritiera e corretta nella contabilità aziendale.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile e l'individuazione dell'eventuale errore all'interno del singolo processo amministrativo. In ogni caso, i bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti con chiarezza, trasparenza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale della Società.

È obbligo dei Destinatari, nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

Louder istruisce i dipendenti e i collaboratori affinché possano costantemente garantire verità, completezza, chiarezza e tempestività all'interno e all'esterno della Società in materia contabile.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili (OIC). Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

La documentazione a supporto dell'attività contabile svolta, deve dare evidenza dei seguenti aspetti:

- ☒ registrazione contabile di ciascuna operazione;
- ☒ immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- ☒ agevole ricostruzione formale dell'operazione, anche da un punto di vista cronologico;

- ☒ verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve quindi riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente e/o collaboratore dell'area interessata, fare in modo che le evidenze documentali siano facilmente reperibili ed ordinate secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni ed alle procedure del sistema di gestione aziendale interno.

I dipendenti di Louder che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio apicale di riferimento (responsabile della funzione aziendale).

4.7 Antiriciclaggio

Louder si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali sia internazionali, in tema di antiriciclaggio.

I dipendenti ed i collaboratori della Società non devono in alcun modo ed in alcuna circostanza ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori occasionali e partner di lungo periodo, la Società deve assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte commerciale.

La Società si impegna, inoltre, a porre in essere tutte le cautele e i controlli necessari affinché nell'attività aziendale non vengano reimpiegati profitti illeciti, anche se della Società medesima.

4.8 Criminalità informatica

I Destinatari nelle attività svolte per conto di Louder non dovranno dichiarare - e si adopereranno con tutte le cautele necessarie affinché non vengano

dichiarate – falsità in documenti informatici pubblici aventi efficacia probatoria.

I Destinatari non potranno avere accesso, se non nei limiti delle autorizzazioni loro conferite dalla Società, ai sistemi informatici di Louder protetti da idonee misure di sicurezza. I Destinatari, inoltre, si asterranno dal detenere e diffondere abusivamente codici di accesso informatici dei sistemi aziendali di cui dovessero trovarsi in possesso per ragioni legate ai loro rapporti di collaborazione con l'azienda stessa.

I Destinatari sono obbligati a fruire di codici, parole chiave od altri mezzi idonei ad accedere ad un sistema informatico protetto da misure di sicurezza esclusivamente nei limiti e per le specifiche finalità cui sono tenuti per le proprie mansioni o per i propri obblighi contrattuali, senza riprodurli, copiarli, diffonderli o comunicarli.

Essi dovranno astenersi dal danneggiare il sistema informatico della Società (o di altri soggetti, nelle attività svolte per conto della stessa), le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o dal favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento. Salva espressa autorizzazione di Louder, è fatto divieto ai destinatari di intercettare comunicazioni relative al sistema informatico in essere (o di altri soggetti, nelle attività svolte per conto della Società) o intercorrenti tra due sistemi o impedire o interrompere le comunicazioni stesse e di installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi. È altresì obbligo dei Destinatari astenersi dal distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o di proprietà dello Stato o comunque di pubblica utilità, rispettando i termini di contratto contenuti nelle relative licenze e adoperandoli nelle misure e nei limiti disposti dai relativi titolari.

I destinatari, infine, si impegnano a non introdurre o trasmettere attraverso il sistema informatico di Louder dati, informazioni o programmi idonei a distruggere, danneggiare o rendere in tutto o in parte inservibili (o a ostacolarne gravemente il funzionamento) sia il medesimo sistema informatico, sia sistemi informatici altrui o di pubblica utilità.

È fatto espresso divieto di porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa a comportamenti che siano in contrasto con la prevenzione dei reati informatici.

Louder prescrive a tutto il proprio personale il rispetto delle procedure aziendali all'uopo adottate.

4.9 Leale concorrenza

Louder intende tutelare la concorrenza leale, astenendosi dal porre in essere comportamenti anticoncorrenziali, collusivi o di abuso di posizione dominante.

4.10 Riservatezza e trattamento delle informazioni

Ciascun Destinatario è tenuto a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni relative a Louder apprese nello svolgimento o in occasione dell'attività prestata in favore della Società.

Nel rispetto della normativa vigente, tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari attraverso la propria attività non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza l'espressa autorizzazione della Società titolare.

Ciascun Destinatario dovrà:

- a) acquisire e trattare solamente le informazioni e i dati necessari e direttamente connessi alla propria attività;
- b) conservare tali dati e le informazioni al fine di impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;

- c) comunicare e divulgare i dati/informazioni nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società titolare e previa autorizzazione della Società titolare, tramite la persona a ciò delegata;
- d) valutare e determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate da parte della Società titolare dei dati;
- e) osservare gli obblighi di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto con la Società titolare dei dati, in conformità alla normativa vigente e/o agli impegni contrattuali precedentemente assunti.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sui documenti, su *know how*, sui progetti, sulle campagne pubblicitarie, in genere, sulle informazioni apprese in ragione della propria attività lavorativa.

L'attività di Louder richiede il trattamento di dati – intendendosi per tali qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuate, anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione dei dati, anche se non registrati in una banca dati – oggetto di tutela da parte della normativa vigente in materia di protezione di dati personali.

Louder è particolarmente attenta agli aspetti riguardanti la protezione dei dati personali di tutti gli *stakeholder* e di qualsiasi altro soggetto interessato al trattamento dei propri dati personali. Il trattamento di dati personali è consentito solo al personale autorizzato e nel rispetto delle norme e delle procedure stabilite in conformità alla normativa vigente.

Louder si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai Destinatari ed ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio degli stessi.

Louder garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti, clienti ed ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Louder, a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE n. 679/2016 (c.d. "**GDPR**") ha ridefinito le proprie politiche di data protection e data governance adottando e/o implementando misure tecniche e organizzative adeguate, ai sensi dell'art. 32 GDPR.

5. CRITERI ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE)

5.1 Gestione sostenibile degli eventi

Louder, avendo sviluppato un Sistema di Gestione Sostenibile degli Eventi certificato ISO 20121, si impegna a rispettare i principi di sviluppo sostenibile come definito nella propria Politica di Qualità, Sostenibilità e Diversità & Inclusione.

I principi fondamentali di sviluppo sostenibile di Louder sono:

Inclusività: intesa come volontà di ascoltare e coinvolgere in modo pieno, significativo senza nessuna esclusione di alcuno stakeholder dell'evento, partendo dalla selezione dello staff, fino alla serena fruibilità per tutti i partecipanti all'evento;

Affidabilità: intesa come capacità di tenere fede alle promesse e agli impegni presi nei confronti di tutte le parti interessate;

Gestione responsabile: intesa come attenzione alle attese e ai diritti delle parti interessate, consapevolezza e responsabilità verso l'impatto generato dalle azioni legate all'attività svolte;

Trasparenza: intesa come volontà di condividere informazioni, esperienze concrete e buone pratiche in modo da diffondere i principi di sostenibilità;

Coinvolgimento: inteso come attivazione e partecipazione consapevole di tutto l'ecosistema aziendale nel percorso di sostenibilità, con una condivisione trasparente delle azioni intraprese e dei risultati raggiunti, promuovendo un dialogo aperto e continuo volto al miglioramento collettivo.

A tale fine persegue un proprio programma di miglioramento coinvolgendo anche i propri fornitori nel percorso di miglioramento continuo.

Inoltre Louder, consapevole dei possibili impatti negativi degli eventi nella sfera ambientale ed economico-sociale, si impegna a valutare i possibili rischi e a prevenirli, nel rispetto delle normative, e del diritto umano ad un ambiente sano e sicuro per tutti.

5.2 Parità di genere e valorizzazione delle diversità

Da sempre, Louder promuove un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e attento al benessere delle proprie persone. L'impegno sociale di Louder negli eventi si ispira agli stessi principi che guidano le pratiche interne dell'organizzazione. Dal 2025 ha scelto di rafforzare tale impegno, aderendo ai principi stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. Tra i principi sostenuti dalla leadership:

- **Contrasto agli abusi:** siano essi fisici, verbali o digitali, che possano essere motivati da differenze di genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, età, estrazione socioeconomica o altri fattori di diversità;
- **Parità di trattamento:** garantita lungo tutto il percorso professionale, dalla selezione alla cessazione del rapporto di lavoro, promuovendo l'empowerment femminile e l'accesso delle donne meritevoli a ruoli di maggiore responsabilità;

- **Work-life balance:** sostenuto attraverso un equilibrio consapevole tra vita lavorativa e personale, offrendo ampia flessibilità organizzativa e dedicando particolare attenzione a chi ha responsabilità di cura;
- **Formazione e sensibilizzazione:** promosse tramite iniziative formative e informative sui temi ESG, D&I e, in particolare, sul riconoscimento dei bias inconsci, lo sviluppo di una leadership inclusiva e l'utilizzo di un linguaggio neutro e rispettoso delle diversità;

Louder promuove una cultura aziendale inclusiva tra tutti i propri stakeholder, interni ed esterni, impegnandosi a garantire una comunicazione trasparente sulle proprie performance e a incentivare lo sviluppo di progetti condivisi per una più efficace promozione della sostenibilità, della parità di genere e della valorizzazione delle diversità.

5.3 Tutela dell'Ambiente

Louder basa la propria politica aziendale sulla convinzione che dallo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dell'ambiente possa conseguire un significativo vantaggio competitivo, specie all'interno di un mercato sempre più sensibile agli impatti ambientali.

A seguito dell'ottenimento della certificazione ISO 20121 Louder è tenuta ad effettuare una rendicontazione periodica. Inoltre, a cadenza annuale la Società effettua attività di audit con l'apporto di enti esterni.

In particolare, la Società presta particolare attenzione agli aspetti dell'efficienza energetica e promuove azioni finalizzate alla differenziazione nella raccolta, al riciclo e al corretto smaltimento dei rifiuti.

A tal proposito la Società si impegna a rispettare i seguenti principi:

- a) operare nel pieno rispetto delle prescrizioni legali, nonché delle prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive.

- b) individuare, acquisire e pianificare preventivamente le attività richieste dalle prescrizioni legali in materia ambientale.
- c) applicare un miglioramento continuo del sistema di gestione, implementato attraverso la pianificazione, l'attuazione ed il controllo di ogni misura introdotta per il mantenimento degli impatti ambientali sotto un livello di soglia accettabile.
- d) tutelare l'ambiente attraverso il miglioramento tecnologico dei processi e delle risorse. fornendo criteri che salvaguardino l'uomo e l'ambiente.
- e) rendere noto l'impegno profuso dalla Società e dai suoi collaboratori nella tutela dell'ambiente.

5.4 Diversity & inclusion

La Società crede fermamente che la “*diversità*” rappresenti un valore aggiunto.

Louder fin dalla costituzione ha intrapreso un percorso volto ad incoraggiare una cultura che, fin dal processo di selezione, valorizzi le diversità delle persone, ciascuna con la propria esperienza e forza culturale a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità.

In coerenza con tale visione etica, Louder intende accrescere il valore di ogni persona, rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale. La Società supporta e rispetta i diritti umani nelle sue attività e sfere d'influenza, offre eguali opportunità per lo sviluppo delle persone e ne protegge riservatezza.

Per questo motivo Louder crede fortemente che rispettare la diversità e promuovere l'inclusione possa essere fonte di vantaggio competitivo, capace di rendere la forza lavoro più motivata.

Per tutte queste ragioni Louder non tollera alcuna forma di discriminazione o esclusione, con riferimento all'età, alla cultura, all'etnia, alla nazionalità, al

credo religioso, alla razza, all'opinione politica, allo stato civile, allo stato di genere e all'orientamento sessuale, all'espressione di genere, di salute o di disabilità.

5.5 Valore della persona e delle risorse umane

I dipendenti ed i collaboratori di Louder costituiscono un valore aggiunto da promuovere e difendere, al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio di esperienze e *know-how* complessivamente posseduto. Tutti i dipendenti e collaboratori godono di pari dignità.

In tale prospettiva Louder si impegna a sviluppare la capacità e le competenze dei propri dipendenti e collaboratori, affinché nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica, morale e culturale della persona che il rispetto della sua dignità.

Louder si impegna a garantire che nell'ambiente di lavoro e nell'esercizio di tutte le attività aziendali non si verifichino molestie o comportamenti discriminatori basati su età, sesso, orientamento sessuale, razza, colore, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, convinzioni religiose, stato civile e familiare, disabilità, informazioni genetiche o su altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

La Società vieta qualsiasi forma di propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, nonché la commissione o l'istigazione alla commissione di atti di discriminazione o atti di violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Louder esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- ☒ creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- ☒ porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ☒ ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

Nella selezione e gestione del personale, la Società adotta criteri di pari opportunità, di merito e di valorizzazione delle capacità, competenze e potenzialità dei singoli individui impegnandosi a che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso.

Louder si impegna ad offrire, nel rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- ☒ adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- ☒ provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- ☒ creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità delle persone che operano presso Louder.

La Società garantisce il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali e della normativa in materia di lavoro rifiutando qualsiasi forma di sfruttamento nei confronti della manodopera utilizzata, assunta o impiegata anche da parte di terzi soggetti (i.e. imprese appaltatrici, fornitori) operanti in

favore della Società. La Società non instaura o non prosegue rapporti con fornitori che utilizzano manodopera in condizioni sfruttamento.

La Società garantisce, inoltre, il corretto espletamento di tutti gli adempimenti normativi finalizzati a garantire da parte del datore di lavoro un soggiorno lecito nel territorio dello Stato di dipendenti appartenenti a paesi extracomunitari.

Louder resiste a richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge o contro il Codice o ad adottare comportamenti lesivi delle condizioni e delle preferenze morali e personali di ciascuno.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, Louder richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e vieta ogni comportamento che possa essere lesivo della dignità ed autonomia del dipendente o collaboratore. La Società sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

Louder non utilizza lavoro forzato né vincolato, non impiega lavoratori con età inferiore a quella di legge e, comunque, rispetta le norme poste a tutela di bambini e adolescenti.

La Società osserva le norme poste a tutela della donna, della parità di trattamento e di opportunità nonché le disposizioni a tutela e sostegno della maternità e della paternità, ripudiando ogni forma di discriminazione.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e/o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e/o previdenziale.

È riconosciuto e rispettato il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrarre collettivamente.

Louder non tollera alcun comportamento finalizzato all'eversione dell'ordine democratico.

5.6 Reati contro la personalità individuale

I Destinatari si impegnano ad osservare le vigenti normative nazionali, comunitarie ed internazionali a tutela della personalità individuale, dell'integrità e della dignità della persona, in particolar modo se minorenne.

5.7 Sicurezza sul lavoro

Louder promuove e garantisce la salute e la sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti e di tutti coloro che accedono ai propri uffici e ambienti di lavoro.

La Società si impegna, inoltre, a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti nel rispetto delle procedure aziendali e della normativa antinfortunistica vigente.

In tale ottica, ogni dipendente è chiamato a contribuire personalmente al mantenimento della sicurezza dell'ambiente di lavoro in cui opera e a tenere comportamenti responsabili a tutela propria e degli altri.

Tutti i dipendenti della Società devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro. Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

È fatto divieto di:

- ☒ detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- ☒ fumare nei luoghi di lavoro.

La Società pone in essere tutte le misure necessarie volte a individuare, valutare e monitorare i rischi relativi all'integrità fisica dei lavoratori, nonché di tutti coloro che si trovano ad operare presso gli uffici della Società.

5.8 Tutela del patrimonio sociale

Louder si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili - in conformità alla normativa vigente, ed ai valori espressi dal presente Codice - sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio sociale, a tutela dei propri affari, dei soci, dei creditori e del mercato di riferimento.

In particolare, la tutela dell'integrità del patrimonio sociale – fatti salvi i casi espressamente consentiti dalla legge – comporta il divieto, di:

- ☒ restituire, in qualsiasi forma, i conferimenti o liberare i soci dall'obbligo di eseguirli;
- ☒ ripartire gli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- ☒ effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni e scissioni violando le norme poste a tutela dei creditori;
- ☒ formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale;
- ☒ soddisfare, in caso di liquidazione, le pretese dei soci in danno dei creditori sociali.

6. RICHIESTE DI CHIARIMENTI

Chiunque avesse necessità di ottenere chiarimenti in merito al contenuto del Codice può trasmettere le sue richieste all'indirizzo info@louderitaly.com.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'inosservanza alle norme del Codice da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda della gravità del fatto e del ruolo svolto dal destinatario interessato, fatto salvo ogni diritto al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza. L'irrogazione delle sanzioni è, in ogni caso, effettuato nell'osservanza della legge, dei contratti e di tutte le

garanzie previste a favore del soggetto interessato dal provvedimento sanzionatorio.

Il rispetto del presente Codice da parte dei Destinatari si aggiunge ai doveri generali di lealtà, correttezza, esecuzione secondo buona fede del contratto, e rileva anche ai fini dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

Le violazioni alle norme del presente Codice costituiscono un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per le violazioni al Codice commesse da soggetti aventi rapporti di collaborazione con l'azienda, si applicheranno i provvedimenti sanzionatori contenuti nei rispettivi contratti.

Louder si impegna a prevedere ed irrogare, nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure del CCNL di categoria, sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni commesse. In particolare, le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel presente Codice, può dar luogo ad applicazione di sanzioni.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari prescinde dalla rilevanza penale della violazione commessa.

Nel caso di comportamenti lesivi del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi che intrattengono rapporti commerciali con la Società, quest'ultima può valutare la risoluzione del rapporto medesimo, fermo restando il suo diritto al risarcimento del danno.

8. PUBBLICITÀ DEL CODICE ETICO E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI. AGGIORNAMENTO E SEGNALAZIONI

Louder assicura che al presente Codice Etico sia data efficace attuazione mediante la promozione continua delle più opportune iniziative di comunicazione, formazione e supporto consultivo, all'indirizzo dei Destinatari.

La diffusione del Codice Etico e delle procedure aziendali ai Destinatari è assicurata attraverso strumenti di comunicazione adeguati ed in ogni caso, attraverso la pubblicazione sul sito web www.louderitaly.com.

Il Codice Etico verrà consegnato a chiunque ne faccia richiesta. Una copia del Codice sarà, in ogni caso, consegnata a ciascuno dei Destinatari che controfirmeranno il ritiro e l'accettazione. Inoltre, una copia del Codice Etico sarà custodita all'interno della Società, che si impegna ad esibirla a richiesta dell'interessato.

Il Codice è fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento con cadenza annuale, ovvero in tutti i casi in cui innovazioni aziendali e/o legislative lo renderanno necessario.

L'aggiornamento sarà effettuato attraverso lo svolgimento di un'attività di controllo dell'andamento dell'impresa e attraverso l'analisi delle segnalazioni ricevute. La Società si impegna a garantire la revisione periodica del Codice Etico. Aggiornamenti, modifiche e/o integrazioni del presente Codice Etico tempestivamente diffusi a tutti i destinatari con i mezzi che saranno ritenuti più idonei.

Accettazione del Codice Etico di Accettazione del Codice Etico di Louder S.r.l.

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a a _____, il _____, in qualità di: _____, avendo preso conoscenza del Codice Etico di Louder S.r.l.

D I C H I A R A

di accettare il Codice sopra esposto e gli impegni da esso derivanti.

Dichiara, inoltre, di essere a conoscenza che gli adeguamenti e gli aggiornamenti necessari per modifiche legislative del Codice Etico saranno depositate presso la Sede legale della Società.

- ☐ Dipendente
- ☐ Collaboratore
- ☐ Fornitore
- ☐ Socio
- ☐ Editore
- ☐ Altro

Dichiara, altresì, di aver ritirato copia del Codice Etico.

_____, lì _____

Firma