



# Codice di condotta commerciale

# Indice

<b>Introduzione al Codice</b> . . . . .	<b>3</b>
Dichiarazione Aon sull'etica commerciale . . . . .	3
Codice di condotta commerciale Aon: chi è tenuto a rispettarlo? . . . . .	3
Quali sono i miei doveri? . . . . .	4
<b>Uniti per risultati senza pari</b> . . . . .	<b>7</b>
Responsabilità fondamentale: rispettare gli altri . . . . .	7
Molestie e discriminazioni . . . . .	7
Diversità ed eque possibilità d'impiego . . . . .	7
Sicurezza sul posto di lavoro . . . . .	7
Condotta professionale . . . . .	7
Social Media . . . . .	7
<b>Uniti per assicurare valore specifico ai clienti</b> . . . . .	<b>9</b>
Responsabilità fondamentale: concorrenza aperta, onesta ed equa . . . . .	9
Pratiche commerciali e promozionali leali . . . . .	9
Conflitti d'interessi . . . . .	10
<b>Uniti per raggiungere eccellenti risultati commerciali</b> . . . . .	<b>12</b>
Responsabilità fondamentale: tenere alta la reputazione di Aon in tutto il mondo . . . . .	12
Cittadinanza d'impresa e coinvolgimento della comunità . . . . .	12
Partner commerciali . . . . .	12
Accettare e offrire regali e intrattenimento . . . . .	13
Leggi anticorruzione, incluso il Foreign Corrupt Practices Act statunitense e il Bribery Act vigente nel Regno Unito . . . . .	13
Restrizioni al commercio internazionale . . . . .	14
Leggi e regolamenti contro i crimini finanziari, il riciclaggio e il terrorismo . . . . .	15
<b>Uniti per l'innovazione</b> . . . . .	<b>18</b>
Responsabilità fondamentale: sostenere le attività di Aon . . . . .	18
Prendersi cura delle risorse di Aon . . . . .	18
Insider trading . . . . .	18
Privacy delle informazioni . . . . .	19
Sicurezza delle informazioni . . . . .	19
Privacy delle informazioni . . . . .	20
Accuratezza e conservazione dei resoconti commerciali . . . . .	21
Comunicazione istituzionale e con il pubblico . . . . .	21
Ingjinzioni e indagini governative . . . . .	21
Giudizi e controversie . . . . .	22
Attività politica . . . . .	22
Contributi di beneficenza . . . . .	22
Autorità aziendale . . . . .	22
Qualifica professionale . . . . .	22
<b>Conclusioni</b> . . . . .	<b>24</b>
Risorse . . . . .	26

# Lettera dal presidente e CEO di Aon, Greg Case

Caro collega di Aon,

il nostro Codice di condotta aziendale (il Codice) contiene i principi e i valori condivisi in Aon e stabilisce dei parametri sulla base dei quali rapportarci ai nostri colleghi, ai clienti e ai partner commerciali. **Siamo uniti nel rispetto di questi valori e di questi parametri** che prescindono dalla nostra collocazione geografica e dalle nostre funzioni lavorative.

**L'integrità è un valore fondamentale in Aon** ed è il principio che guida le nostre decisioni e azioni sul posto di lavoro. L'impegno di Aon nel rispettare elevati standard etici è una parte importante della nostra storia e della nostra cultura. In un clima commerciale così competitivo e in continuo mutamento come quello attuale, fare la cosa giusta non è mai stato più importante.

**Leggere attentamente il Codice.** Nel caso avesse dei dubbi, la prego di parlarne col suo manager o con una delle risorse elencate in questo Codice. Se non sa a chi rivolgersi, contatti la **HelpLine per le questioni etiche di Aon** o la Divisione di vigilanza Aon ([corporate.compliance.office@aon.com](mailto:corporate.compliance.office@aon.com)).

**Ognuno di noi è responsabile dei propri comportamenti e di quelli degli altri.** Questa responsabilità rafforza il nostro impegno nei confronti dei colleghi, degli azionisti, dei clienti, dei partner commerciali e delle comunità nelle quali operiamo. Se riveste una carica manageriale, è sua responsabilità accertarsi che i suoi subordinati comprendano e rispettino il Codice.

Il Codice offre una sintesi ampia e chiara della condotta che è necessario che ogni collega mantenga, ma non si pone come un riassunto di tutte le linee guida, le procedure e le leggi vigenti sull'attività commerciale di Aon, né tantomeno fa riferimento a tutte le situazioni che possono crearsi all'interno della nostra Azienda. **Non è possibile fornire strumenti sostitutivi della nostra capacità di giudizio e del nostro buon senso.** Siamo tenuti a evitare i conflitti d'interessi e ad accertarci sempre di proteggere tutte le informazioni in nostro possesso e agire in conformità con le leggi e i regolamenti sulla riservatezza dei dati.

Dovrebbe essere orgoglioso che Aon si attiene ai principi enunciati nel nostro Codice di condotta commerciale. Sono sicuro che si unirà a me nel quotidiano rispetto di questi principi.

Con i migliori saluti,



Greg Case  
Presidente e CEO

# Introduzione al Codice

## Dichiarazione Aon sull'etica commerciale

In Aon agiamo nel rispetto di elevati standard etici. Nello specifico:

**Rispettiamo tutte le leggi, i regolamenti e le norme professionali che regolano la nostra attività;**

**Creiamo e ci impegniamo a mantenere intatta una cultura basata sull'onestà, sulla fiducia e sull'integrità.**

**Agiamo responsabilmente e in buona fede, con la dovuta attenzione, competenza e diligenza.**

**Non compromettiamo mai né alteriamo i nostri canoni etici per alcuna ragione.**

**Valorizziamo e richiediamo azioni che rispettino alti principi etici e incoraggiamo a riferire qualsiasi comportamento non etico o illegale.**

## Codice di condotta commerciale Aon: chi è tenuto a rispettarlo?

### Tutti i colleghi di Aon

Il Codice Aon plc e tutte le politiche e le procedure globali, così come tutte le leggi in vigore, vincolano tutti i funzionari, i direttori, e gli impiegati (colleghi) di Aon che operano in tutto il mondo. Ogni collega a prescindere dalla posizione occupata o dal ruolo rivestito, è responsabile della conformità al Codice, alle linee guida, alle procedure Aon e alle leggi vigenti.

Il Codice non ha valore di contratto di lavoro, pertanto, non crea alcun legame contrattuale tra Aon e qualsiasi collaboratore. Il Codice definisce i canoni di comportamento da rispettare quando si agisce per conto di Aon.

### Consociati, agenti, affiliati controllati e società miste

Il Codice Aon, tutte le linee guida e le procedure globali, così come tutte le leggi in vigore, vincolano tutti gli agenti e i partner di società miste di Aon, sia diretti che indiretti, e tutti gli affiliati controllati operanti nel mondo.

### Affiliati non controllati

Nel caso di affiliati non controllati, Aon eserciterà la propria influenza, in buona fede, al fine di ottenere l'implementazione di norme e procedure in linea con il Codice Aon e con le altre normative e procedure vigenti in Aon, e affinché la formazione e la certificazione attuate siano in linea con esse. I colleghi Aon che operano con affiliati non controllati hanno il dovere d'incoraggiare l'adozione e il rispetto di norme e procedure simili, e la conduzione di una formazione e una certificazione in linea con esse.

## Terze parti

Le terze parti che agiscono per conto di Aon nell'acquisizione o nel mantenimento di un rapporto commerciale, sono contrattualmente tenute ad agire conformemente al Codice Aon, alla normativa anticorruzione Aon, a tutte le leggi anticorruzione vigenti, e a qualsiasi altro requisito di legge o statuto.

## Ulteriori norme ed eccezioni

Alcune unità o regioni operative potrebbero avere norme o procedure più rigide rispetto a quelle riportate in questo Codice, è importante che si seguano le norme più rigide. Ogni collega è sempre tenuto a seguire i principi riportati in questo Codice.

Alcune divisioni in Aon, come Aon Hewitt EnnisKnupp e Aon Hewitt Financial Advisors, hanno codici etici specifici alle loro funzioni. I colleghi di tali divisioni devono seguire tali norme in aggiunta a quelle contenute nel Codice di condotta commerciale Aon.

Non sono ammesse deroghe o eccezioni al suddetto principio. Se ha dubbi o perplessità, o crede che sussista un conflitto tra la legge locale del paese in cui opera e questo Codice, o che siano state ammesse delle deroghe o delle eccezioni al suddetto, si rivolga immediatamente alla **Divisione di vigilanza regionale** a cui afferisce.

## Quali sono i miei doveri?

### Leggere e certificare

Tutti i colleghi sono tenuti, annualmente o a cadenza prevista dalla legge locale, a certificare di aver letto il Codice e di attenersi a esso.

### Comprendere le conseguenze

Non attenendosi alle responsabilità stabilite in questo Codice, si incorrerà in sanzioni disciplinari che possono giungere fino al licenziamento, come previsto dalle leggi locali.

Ai colleghi potrà essere chiesto di seguire una formazione relativa al Codice e alle altre norme Aon. Laddove tale formazione è obbligatoria, la sua mancata implementazione potrà essere causa di sanzioni disciplinari che possono giungere fino al licenziamento, come previsto dai requisiti procedurali sanciti dalle leggi e dai regolamenti nazionali dei paesi nei quali Aon esercita la propria attività.

Dal momento che molte disposizioni di questo Codice sono fondate su requisiti di legge, la violazione di tali norme può esporre sia gli individui responsabili che Aon stessa a provvedimenti, tra cui multe, condanne alla reclusione e altre sanzioni civili e penali. Tali violazioni possono, inoltre, danneggiare gravemente la reputazione di Aon e dei suoi collaboratori.

Periodicamente, Aon effettua controlli e verifiche sulla conformità al Codice e alle altre norme e procedure, e riporta le informazioni salienti al comitato audit del consiglio di amministrazione Aon, nonché al suo sottocomitato per la conformità.

### Dare l'esempio

I manager devono comunicare le disposizioni del Codice e le relative linee guida e procedure di Aon ai loro colleghi, aiutandoli a comprenderne i principi. I manager devono mostrare rispetto verso i propri colleghi e mantenere con loro una comunicazione aperta, onesta e costruttiva. Un simile atteggiamento deve incentivare i colleghi a porre domande, offrire suggerimenti e fare rapporto in merito a preoccupazioni o potenziali violazioni del Codice, alle linee guida o alle procedure Aon.

Quando vengono loro segnalati casi di condotta scorretta, i manager hanno il dovere di riferire il problema alle persone competenti e di collaborare a eventuali azioni correttive o disciplinari.

## Non abbia timore di parlare

Deve intervenire se vede qualcosa di scorretto o se vede qualcuno compiere azioni disoneste o illegali. Se è a conoscenza di violazioni a questo Codice, alle linee guida Aon o alla legge vigente deve fare rapporto seguendo le norme imposte dalla legge locale. Ha diverse modalità per sollevare questioni relative all'integrità, alle norme o alla legge. Può contattare il suo manager, il suo rappresentante delle Risorse umane, la **Divisione di vigilanza**, la Divisione legale, la **HelpLine per le questioni etiche** oppure una delle risorse elencate alla fine di questo Codice. Nel caso in cui non sia soddisfatto del modo in cui la questione da lei sottoposta è stata gestita o risolta, ne discuta con un'altra risorsa. Ad esempio, se crede che la Divisione di vigilanza non abbia capito o gestito correttamente il suo problema, ne parli con il suo manager o con il rappresentante delle Risorse umane.

Le preoccupazioni relative a potenziali controlli contabili, di contabilità interna o questioni relative alla revisione dei conti possono essere indirizzate direttamente a un direttore non esecutivo del Comitato direttivo di Aon, oppure al vice presidente senior e capo esecutivo del direttivo Audit di Aon, che, se necessario, riferiranno al Comitato Audit del Consiglio di amministrazione, come opportuno.

Le preoccupazioni riguardanti l'accesso, la rivelazione, l'alterazione, la perdita, il danneggiamento o la distruzione di dati o d'informazioni personali, sospetti o effettivi, devono essere indirizzate alla **HelpLine per le questioni etiche** di Aon o al **Centro globale per le operazioni di emergenza (GEOC)**. È possibile trovare un elenco completo dei numeri di telefono alla fine di questo documento.

Aon e i suoi impiegati prendono molto sul serio le denunce di condotta scorretta e condurranno approfondite indagini. Si richiede ai colleghi la completa collaborazione su indagini di questo tipo. Interferire con un'investigazione o fornire informazioni mendaci nel corso di essa rappresenta una violazione del Codice, e potrà per questo essere punita con azioni disciplinari.

## Sappia che è al sicuro da ritorsioni

Si parla di ritorsione quando un dirigente o un collega punisce un collaboratore per aver fatto rapporto, in buona fede, su un problema etico o legale. Aon proibisce nel modo più assoluto intimidazioni o ritorsioni contro chiunque faccia rapporto in buona fede. In molti casi, la ritorsione è contro la legge. Tuttavia, se una segnalazione viene fatta in "cattiva fede" – se, ad esempio, viene fatta una segnalazione falsa o fuorviante nel chiaro tentativo di causare problemi a qualcuno (contrariamente a un errore commesso in buona fede) – la persona che ha effettuato la segnalazione può incorrere in conseguenze disciplinari.

## In caso di necessità, chiedi assistenza alla HelpLine per le questioni etiche

La **HelpLine per le questioni etiche** consente ai colleghi di riferire in buona fede eventuali violazioni al Codice, alle linee guida e alle procedure di Aon o alle leggi.

Se lo desiderano, coloro che si mettono in contatto con la HelpLine per le questioni etiche possono conservare l'anonimato, qualora permesso dalle leggi locali. La HelpLine per le questioni etiche non fa uso dell'identificativo del chiamante e non registra l'indirizzo IP utilizzato per riempire i moduli on-line. Ai colleghi che scelgono di fornire il proprio nome verrà, per quanto possibile e consentito dalla legge, garantita la protezione della loro identità.

La HelpLine per le questioni etiche è gestita da un terzo fornitore indipendente, NAVEX Global, che garantisce la riservatezza e l'anonimato delle chiamate.

I numeri telefonici della HelpLine per le questioni etiche relativi alla sua area e un sistema on-line per fare rapporto sono disponibili sul sito della **HelpLine per le questioni etiche** di Aon.

**Fatte salve le eccezioni indicate di seguito**, tutti i colleghi del mondo possono utilizzare la HelpLine per le questioni etiche per riferire potenziali violazioni del Codice di condotta commerciale, delle linee guida e delle procedure oppure delle leggi e dei regolamenti.

### Germania

È possibile riportare tramite la HelpLine per le questioni etiche di Aon solo per le questioni finanziarie, come la denuncia di transazioni illecite. In Germania, i colleghi devono usare la HelpLine solo per riferire problemi di natura finanziaria e riferire ogni altra potenziale violazione di leggi e regolamenti, di regole delle Risorse umane o di conformità, tramite la Hotline locale tedesca: 0800-1001793 (numero gratuito). Le suddette questioni possono anche essere riferite all'ufficio Compliance tedesco, al suo manager oppure al Consiglio di Amministrazione tedesco di Aon.

### Francia, Tunisia e Marocco

È possibile riportare tramite la HelpLine per le questioni etiche di Aon solo per le questioni relative a:

- Corruzione
- Questioni contabili o di natura finanziaria
- Transazioni bancarie
- Concorrenza sleale
- Salute e sicurezza sul posto di lavoro
- Discriminazione e molestie sul posto di lavoro
- Tutela dell'ambiente

In queste materie, ogni altra questione inerente a potenziali comportamenti non etici, cattiva condotta, violazione della legge, ecc. deve essere riferita all'ufficio Risorse umane francese e/o ai **rappresentanti dei dipendenti**.

### Grecia

È possibile riportare tramite la HelpLine per le questioni etiche di Aon solo per le questioni relative a:

- Controlli contabili o della contabilità interna
- Questioni di audit
- Corruzione
- Criminalità bancaria e finanziaria

In Grecia, ogni altra questione inerente a potenziali comportamenti non etici, cattiva condotta, violazione della legge, ecc. deve essere riferita al suo manager o all'ufficio Risorse umane greco.

### Lussemburgo

È possibile riportare tramite la HelpLine per le questioni etiche di Aon solo per le questioni relative a:

- Controlli contabili o della contabilità interna
- Questioni bancarie
- Corruzione

In Lussemburgo, ogni altra questione inerente a potenziali comportamenti non etici, cattiva condotta, violazione della legge, ecc. deve essere riferita al suo manager o all'ufficio Risorse umane del Lussemburgo.



## Non abbia timore di parlare

- D** La mia manager ha detto al nostro cliente delle cose che ritengo eticamente discutibili. Questo non mi fa sentire a mio agio. So che mi direbbe che sto reagendo in maniera eccessiva e che si tratta di normali pratiche commerciali, ma io sono preoccupato per la reputazione di Aon agli occhi di questo cliente. Al tempo stesso, la mia manager occupa una posizione molto rilevante all'interno dell'organizzazione e temo che sollevare un problema relativo a lei possa danneggiare la mia carriera. Come devo comportarmi e che tipo di protezione mi viene assicurata se riferisco una mia preoccupazione?

**È importante che non abbia timore di parlare ogni volta che assiste a qualcosa che ritiene eticamente discutibile. Può parlarne con il suo rappresentante delle Risorse umane, oppure comunicare la sua preoccupazione attraverso la HelpLine per le questioni etiche di Aon in maniera anonima, sebbene le possano essere richieste alcune informazioni necessarie ad Aon per indagare sulla questione da lei sollevata e comunicare ulteriormente con lei. Può essere spiacevole fare un rapporto contro un collega ma può contare sulla protezione di Aon nel caso in cui un manager dovesse mettere in atto delle ritorsioni contro di lei.**

# Uniti per risultati senza pari

## Responsabilità fondamentale: rispettare gli altri

### In Aon trattiamo tutti con rispetto e dignità.

Tutti i collaboratori di Aon sono responsabili del rispetto dell'impegno di Aon nel tutelare la diversità e garantire eque possibilità d'impiego. Trattare gli altri con rispetto e dignità è una responsabilità fondamentale e aiuta a mantenere un ambiente di lavoro partecipativo in cui tutti i colleghi abbiano l'opportunità di dimostrare il loro pieno potenziale.

### Molestie e discriminazioni

Aon non tollera abusi di alcun tipo, incluso molestie sessuali o qualsiasi comportamento ostile, irrispettoso, ingiurioso e/o umiliante.

Si ha un caso di molestia sessuale qualora un soggetto pretenda che un altro ceda ad avance sessuali sgradite, faccia richiesta di favori sessuali oppure compia qualche altra azione sgradita di natura sessuale. Si parla di molestia sessuale anche nel caso in cui tale condotta interferisca con il rendimento professionale di un lavoratore o crei un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o offensivo (per esempio, inviare e-mail di contenuto sessuale al lavoro). Anche se noi tutti abbiamo la responsabilità di riferire qualsiasi episodio di molestia di cui siamo stati testimoni o vittime, i manager e i supervisor devono comunicare alle Risorse umane tutte le denunce (sia formali sia informali) di molestie sessuali che ricevono.

Altre forme di abuso e discriminazione sono lo sminuire o l'umiliare i subalterni o i collaboratori e il fare o riportare commenti irrispettosi, insulti e battute contro una determinata categoria (razziale, , identità generale, religiosa, orientamento sessuale, disabilità, o altre caratteristiche personali). I colleghi a Aon sono tenuti a proteggere e a incentivare una cultura di apprezzamento e rispetto reciproco

Aon rispetta la sensibilità degli altri. Ciò che a una persona può sembrare divertente o innocuo, può risultare offensivo o degradante per un'altra.

Faccia attenzione a come le sue parole e azioni possono essere interpretate dagli altri. Si rivolga agli altri sempre con un atteggiamento civile e professionale.

Rifletta prima di parlare, non vada a riferire di battute o commenti e non intraprenda un'azione che possa risultare minacciosa, sprezzante, offensiva, oltraggiosa o ingiuriosa.

### Diversità ed eque possibilità d'impiego

In Aon ci assicuriamo che la diversità sia evidente, valorizzata e sostenuta in tutta l'organizzazione. Creiamo un ambiente coinvolgente, che permette la crescita del background personale, delle capacità e della creatività che ogni collaboratore porta con sé in Aon.

Aon offre trattamenti e opportunità di lavoro eque, senza tenere in considerazione status protette o altre caratteristiche. Ciò vale per tutti gli aspetti delle decisioni professionali di Aon, inclusi il reclutamento, le assunzioni, la posizione ricoperta, lo sviluppo, le promozioni, la formazione, gli orari, i benefit, le indennità e l'interruzione del rapporto di lavoro.

### Sicurezza sul posto di lavoro

Aon non tollera alcun tipo di violenza sul posto di lavoro.

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro a tutti i collaboratori, nessun collega, per tutto il tempo in cui si trova in una struttura di proprietà di Aon o sta agendo per conto di Aon, può possedere o fare uso di armi, incluso armi da fuoco, come da leggi locali. Sono ugualmente proibite le azioni e le affermazioni intimidatorie o di minaccia. Qualora fosse testimone o vittima di qualche episodio di violenza, potenziale o reale, sul posto di lavoro, si rivolga al suo manager o a una delle risorse elencate in questo Codice. È pregato di contattare i servizi di emergenza locali immediatamente in caso di pericolo imminente per se stesso o altri.

Ci impegniamo per garantire un ambiente sicuro e sano a tutti i collaboratori. Ciascun collaboratore deve attenersi a tutte le leggi e ai regolamenti di sicurezza vigenti nella struttura in cui lavora. Ciascun collaboratore deve riferire tempestivamente al proprio manager, a un rappresentante delle Risorse umane, o al **Centro globale per le operazioni di emergenza (GEOC)** gli incidenti, le perplessità relative all'ambiente o le situazioni pericolose.

È proibito usare, essere in possesso o sotto l'effetto di droghe illegali, abusare di farmaci legalmente prescritti, oppure essere in stato di ebbrezza quando si è all'interno delle strutture Aon o comunque durante le ore di lavoro.

### Condotta professionale

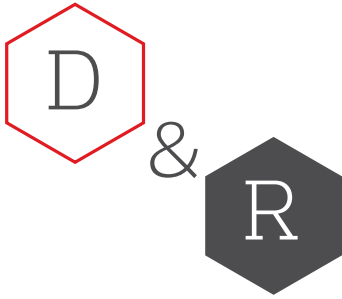
Aon persegue livelli molto alti d'integrità, capacità e professionalità.

A tal fine è considerato necessario assumersi le responsabilità ed eseguire le istruzioni fornite dai superiori; rifiutandosi di farlo si infrange la corretta condotta aziendale. Se ritiene che le istruzioni ricevute siano illegali o non etiche, deve riferire immediatamente la sua perplessità alla **HelpLine per le questioni etiche** di Aon.

### Social Media

Aon riconosce l'importanza dei social media come strumento di marketing, per migliorare le relazioni commerciali o incrementare in altri modi la comunicazione aziendale. Bisogna fare attenzione nell'uso dei social media per Aon. Faccia riferimento alla **Global Social Media Policy** di Aon per ulteriori informazioni.





## Molestie e discriminazioni

**D** Sono spesso infastidito dall'atteggiamento che un mio collega assume nei confronti delle donne nella nostra divisione: le abbraccia e fa commenti lasciando intendere di avere una relazione sessuale con loro. Pensa di essere simpatico, ma è una situazione imbarazzante per tutti. Come devo comportarmi?

**R** **Innanzitutto, ne parli apertamente con il suo collega. Gli dica che trova il suo comportamento imbarazzante e sconveniente, e che viola il Codice di condotta commerciale di Aon. Se sembra non capire e non cambia atteggiamento, ne parli con il suo rappresentante delle Risorse umane o con la HelpLine per le questioni etiche.**

## Diversità ed eque possibilità d'impiego

**D** Non mi sento a mio agio quando il mio manager è nei paraggi. Fa commenti riguardanti il paese nel quale sono nato e cresciuto, e da per scontato che io sia ignorante. Da quando è arrivato nel nostro reparto, mi vengono assegnati solo compiti molto semplici e non i grossi progetti che ero abituato a ricevere. Forse sono troppo sensibile, ma mi sento discriminato perché non sono nato in questo paese. Come devo comportarmi?

**R** **Affronti il problema con il suo rappresentante delle Risorse umane o con la HelpLine per le questioni etiche di Aon, affinché vengano condotte delle indagini sui comportamenti del suo manager.**

# Uniti per assicurare valore specifico ai clienti

## Responsabilità fondamentale: concorrenza aperta, onesta ed equa

Dare un valore particolare al cliente significa agire con onestà, offrire a tutti rispetto e dignità e promettere solo quello che si è in grado di dare. Giorno per giorno, Aon guadagna la fiducia dei suoi clienti trattandoli con rispetto, e mantenendo una condotta irreprensibile, fornendo i prodotti e i servizi che il cliente desidera e che soddisfano al meglio i suoi bisogni, e superando le sue aspettative.

### Pratiche commerciali e promozionali leali

**In Aon i clienti, i fornitori, i mercati e i concorrenti vengono trattati correttamente.** Aon non trae alcun vantaggio da manipolazione, occultamento, abuso, travisamento d'informazioni riservate, o dall'uso di altri mezzi sleali. Aon non travisa i fatti materiali né mette in secondo piano il proprio giudizio indipendente.

**Diamo una descrizione veritiera e accurata dei prodotti e dei servizi di Aon.** Non cerchiamo mai d'ingannare i clienti con azioni o pratiche sleali, trovate pubblicitarie false, o rappresentazioni non veritiere dei prodotti, servizi o prezzi forniti da Aon o dai suoi concorrenti. Non utilizziamo mai, copi o trasmettiamo ai concorrenti informazioni confidenziali o riservate. Nel caso in cui le capiti di ricevere questo tipo d'informazione riguardo a un concorrente, la tenga per sé e contatti immediatamente la Divisione legale o la Divisione di vigilanza.

Aon concorre onestamente sul mercato e segue le leggi contro la concorrenza sleale e l'antitrust. Aderiamo ai seguenti principi di concorrenza leale:

- non accettare, offrire o procurare mai a qualcuno tangenti o pagamenti illeciti;
- non indirizzare mai gli affari verso un mercato basato su qualcosa di diverso da ciò che è meglio per il cliente;
- non sollecitare o accettare mai preventivi gonfiati o falsi per la presentazione a un cliente;
- non comunicare mai ai concorrenti tariffe, commissioni o altri aspetti relativi ai prezzi o alle retribuzioni Aon;
- non discutere o accordarsi mai con i concorrenti su restrizioni sul tipo di prodotti o servizi proposti ai clienti o in determinate aree geografiche;
- non pretendere mai che un partner commerciale acquisti prodotti o servizi di Aon come condizione per concludere un affare;
- non divulgare informazioni inopportune, confidenziali o fuorvianti ad assicuratori, sottoscrittori o ad altri partner commerciali nel corso dell'avanzamento di proposte, della preparazione di offerte d'appalto o della negoziazione di contratti. Sono da intendersi tali tutte le informazioni la cui rivelazione sarebbe controproducente per Aon o per i suoi clienti.
- non accettare mai informazioni inopportune o confidenziali alle quali Aon non dovrebbe avere accesso.

Per un'assistenza più dettagliata a riguardo, legga la **Corporate Fair Competition/Antitrust Policy**.

Aon promuove una concorrenza leale e onesta. Non discuta con i concorrenti d'informazioni riservate relative al mercato, inclusi i prezzi, i territori o le strategie, sia in maniera informale, sia a convegni professionali o riunioni d'affari. Non accetti mai di fissare prezzi, dividere mercati o d'impegnarsi in qualche altra attività anticoncorrenziale e non incoraggi tali comportamenti da parte di altri. Agire in tal modo può costituire una violazione delle leggi antitrust e contro la concorrenza sleale.

Le informazioni utilizzate nell'avanzamento di proposte, nella preparazione di offerte d'appalto o nella negoziazione di contratti devono sempre essere veritiere: chiare, eque e non fuorvianti. Si accerti che i rapporti con i partner commerciali vengano condotti in maniera professionale, siano basati su criteri oggettivi e corretti e favoriscano gli interessi primari di Aon e dei suoi clienti.

## Conflitti d'interessi

Aon attribuisce un valore particolare ai propri clienti, riconoscendo e gestendo i conflitti d'interessi ed evitandoli il più possibile. Un conflitto d'interessi si verifica in qualsiasi situazione in cui gli interessi di Aon siano differenti da quelli di un cliente o di un partner commerciale, in cui gli interessi personali o finanziari di un collega siano in concorrenza con quelli di Aon, di un cliente o di un partner commerciale o in cui Aon non possa agire nell'interesse di un suo cliente senza danneggiarne un altro.

I colleghi devono impedire che gli interessi personali, finanziari o commerciali possano compromettere o sembrare compromettere il loro agire nell'interesse di un cliente o di un partner commerciale o che possano creare conflitti d'interessi tra i clienti o con l'Azienda.

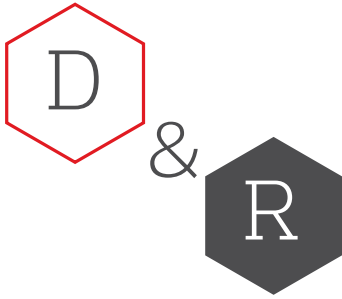
A lavoro, i collaboratori devono:

- riconoscere e risolvere potenziali conflitti d'interessi;
- evitare di comportarsi in modo da sembrare impossibilitati ad agire nell'interesse dei clienti o dei partner commerciali;
- gestire gli effettivi conflitti d'interessi che possono sorgere.

Ogni collaboratore deve evitare qualsiasi reale o presunto conflitto d'interessi nella conduzione dell'attività lavorativa esterna.

I collaboratori non devono intraprendere attività che potrebbero generare dei conflitti di interesse sul posto di lavoro e non devono mai trovarsi nella situazione di dover dirigere, controllare o esercitare una qualsiasi influenza su decisioni inerenti al personale, comprese l'assunzione, la promozione, la valutazione del lavoro, la paga o le prestazioni di un parente prossimo o di una persona con la quale hanno una relazione sentimentale e/o una relazione personale stretta, o con la quale hanno un rapporto finanziario all'esterno (ad es. prestito di denaro a colleghi o investimento nell'attività personale di un collega).

Per ulteriore assistenza riguardo ai conflitti d'interessi, incluso quando divulgare potenziali conflitti d'interessi per revisione e approvazione, consultare la **Personal Conflicts of Interest Policy** e la **Business Conflicts of Interest Policy** di Aon.



## Pratiche commerciali e promozionali leali

**D** Uno dei miei clienti si avvale di un concorrente di Aon per la gestione dei suoi beni. Scherzo spesso con loro sulla scarsa qualità del servizio che viene loro offerto e su come le azioni dell'azienda concorrente continuano a scendere. Ultimamente il mio manager mi ha detto di abbassare un po' il tono dello scherzo, ma io lo faccio solo per gioco, oltre a incentivare la vendita di prodotti e servizi Aon. Non ho ragione?

**R** **No, denigrare i prodotti e i servizi di un concorrente non è professionale e può offrire una rappresentazione sbagliata e fuorviante della situazione.**

## Conflitti d'interessi

**D** Faccio parte del Consiglio di amministrazione del servizio locale di soccorso animali. Di recente abbiamo dovuto prendere una decisione riguardante l'assicurazione di beni patrimoniali, vagliando le proposte di diverse aziende, tra cui anche quella di Aon. Naturalmente, io ho votato per la proposta di Aon, sebbene uno dei nostri concorrenti offrisse un prezzo più conveniente. Ho fatto la cosa giusta?

**R** **No, sarebbe stato più appropriato tirarsi fuori dalla decisione a causa del conflitto d'interessi sussistente tra la sua carica di amministratore per il servizio locale di soccorso animali e il suo lavoro in Aon.**

# Uniti per raggiungere eccellenti risultati commerciali

## Responsabilità fondamentale: tenere alta la reputazione di Aon in tutto il mondo

Aon ha un'ottima reputazione per l'integrità con la quale raggiunge i suoi risultati, guadagnata agendo con quotidiana onestà ed etica.

### Cittadinanza d'impresa e coinvolgimento della comunità

Aon ha la responsabilità di gestire i propri affari producendo un impatto positivo e sostenibile.

Aon si impegna a trattare tutti i collaboratori con giustizia ed equità, e a seguire le leggi e norme del lavoro a livello federale, statale e locale, inclusi i diritti al lavoro, lavoro forzato e lavoro minorile.

Aon riconosce che le aziende, comprese quelle di assicurazione e di intermediazione assicurativa, di consulenza nelle Risorse umane e di servizi di outsourcing, possono avere un potenziale impatto sui diritti umani. Aon non utilizza manodopera forzata o minorile e non tollera nessuna forma di schiavitù o traffico di esseri umani.

I lavoratori di Aon apportano miglioramenti sostenibili alle comunità nelle quali viviamo e lavoriamo.

Questo significa che:

- I lavoratori Aon spendono annualmente migliaia di ore e notevoli risorse finanziarie per creare un cambiamento positivo. Questi sforzi, che vanno dalle raccolte fondi per i bambini malati alle riparazioni delle strutture che ospitano scuole al lancio di programmi di riciclo, riflettono l'impegno che Aon profonde al servizio della comunità.
- Attraverso una serie d'iniziative filantropiche, Aon sostiene i giovani nel raggiungimento di risultati accademici. Inoltre, il nostro programma di donazioni aziendale è finalizzato al soddisfacimento dei bisogni culturali, umani e di sviluppo delle diverse comunità dove Aon opera. In ogni zona, i responsabili di Aon lavorano con i responsabili della comunità al fine d'identificare le aree nelle quali le donazioni benefiche dell'azienda possono avere un impatto maggiore.
- Aon si impegna nell'instaurare e condurre pratiche commerciali sostenibili per l'ambiente, sia nel rapporto con i clienti che nelle operazioni interne. Aon promuove i principi dell'amministrazione ambientale e della responsabilità condivisa nei servizi e nei prodotti che offre in tutto il mondo.

### Partner commerciali

Aon intrattiene rapporti commerciali solo con le aziende o con gli individui che non possono danneggiare la reputazione dell'azienda. Tutti i funzionari, i direttori, i collaboratori, i fornitori e gli agenti associati con Aon devono contribuire a mantenere intatta la reputazione che Aon detiene di azienda che rispetta i più elevati standard etici.

Tutti gli accordi con partner aziendali devono essere stipulati nel rispetto delle linee guida Aon e delle norme vigenti. Non conduca affari con terze parti in circostanze che possono danneggiare la reputazione di Aon. Non faccia mai ricorso a terzi per svolgere qualsiasi azione (come donazioni di denaro o di altri oggetti di valore) che a lei, in qualità di collaboratore, è proibito svolgere in prima persona. Fare affari con le società o con i singoli individui sbagliati può rendere lei e Aon perseguibili sulla base di diverse legislazioni e normative, incluse le leggi che regolano la corruzione, il riciclaggio e le restrizioni sugli scambi commerciali. Agisca in modo conforme alle politiche e alle procedure di Aon in vigore nella sua giurisdizione, così che Aon possa essere sicura dell'identità delle controparti con cui conclude affari e che tali controparti seguano le leggi e i regolamenti vigenti e le Linee guida di Aon.

Per ulteriori dettagli, faccia riferimento alla [Anti-Corruption Policy](#) di Aon e alla [Policy on Limiting the Use of Third Parties](#).

## Accettare e offrire regali e intrattenimento

I collaboratori possono offrire e ricevere cortesie aziendali. Deve, tuttavia, trattarsi di cortesie modeste, tali da non interferire con gli aspetti etici di una decisione aziendale e da non creare una parvenza d'irregolarità. Per decidere cosa può essere offerto o accettato, è necessario ricorrere al proprio buon senso e alla propria capacità di giudizio. Non bisogna fare o accettare una cortesia se, qualora venisse raccontata in un articolo di giornale, questa risultasse equivoca. Offrire o accettare il pagamento delle spese di alloggio o di viaggio è generalmente proibito. Se ha qualche dubbio, ne discuta col suo manager o con la Divisione di vigilanza, o contatti la HelpLine per le questioni etiche per avere dei chiarimenti.

La **Global Gift Acceptance Policy** di Aon e la **Client Entertainment and Gifts Policy** stabiliscono delle ulteriori regole in proposito, incluse le circostanze nelle quali è appropriato o inappropriato fare o accettare regali. I collaboratori devono rileggere attentamente queste linee guida e attenervisi.

Possono esserci delle restrizioni nell'accettare regali da società assicurative, d'investimenti o pensionistiche, a seconda della divisione aziendale e della zona operativa. Per ulteriori informazioni, legga la **Global Gift Acceptance Policy** di Aon, o contatti la **Divisione di vigilanza**.

## Leggi anticorruzione, incluso il Foreign Corrupt Practices Act statunitense e il Bribery Act vigente nel Regno Unito

Aon si impegna a rispettare le leggi anticorruzione vigenti in tutte le nazioni dove Aon è attiva. Queste leggi includono la U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), la UK Bribery Act, e le leggi attuate all'interno del quadro stipulato nella Convenzione OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici nelle transazioni commerciali internazionali. Tali leggi vietano i pagamenti illeciti, come le tangenti e regalie, così come le offerte o le promesse di fare pagamenti illeciti, sia che l'offerta o la promessa abbiano realmente un seguito sia che non lo abbiano. Per ulteriori informazioni, faccia riferimento alla **Global Anti-Corruption Policy** di Aon.

Le tangenti e regalie (incluse le offerte o le promesse di fare pagamenti illeciti) sono contro la legge e contro la politica di Aon, sia che una tale azione venga intrapresa da un dipendente di Aon sia da terzi (per esempio, introduttori, consulenti, agenti, co-broker, corrispondenti, o partner di società miste) che agiscano per conto di Aon. I pagamenti illeciti possono essere sotto forma di offerte, promesse o pagamenti di contanti, così come di regali, viaggi gratis, attività ricreative, offerte di lavoro, pranzi di lavoro, sponsorizzazioni e contributi di beneficenza. Sono considerati illeciti sia gli incentivi (precedenti alle transazioni) che le ricompense (seguenti le transazioni). Noi di Aon cerchiamo di evitare qualsiasi parvenza di scorrettezza.

Le Divisioni regionali di Aon (RWG), hanno personale che opera nell'ambito del management, nel finanziario, nel legale o nella vigilanza e che conduce istanze di due diligence nei confronti di terzi per evitare che Aon effettui transazioni commerciali con partner che possano offrire incentivi o ricompense illeciti. Inoltre, tutti i terzi che agiscono per conto di Aon o in connessione con Aon per ottenere o conservare degli affari devono essere al corrente della Politica anticorruzione di Aon, e per contratto, devono accettare di agire nel rispetto delle leggi anticorruzione applicabili, incluse le norme della FCPA e del Bribery Act vigente nel Regno Unito.

I collaboratori devono ottenere il consenso preventivo dalla loro Divisione regionale prima di prendere accordi con terzi per assistere Aon nell'acquisizione o nel mantenimento di un affare.

**Non concediamo pagamenti illeciti, tangenti e regalie a nessuno, indipendentemente dal fatto che il ricevente sia un funzionario statale o un dipendente di un ente commerciale privato (non governativo), come un concorrente o un cliente.**

Un'attenzione particolare è necessaria quando si tratta con funzionari statali. Il termine "funzionario statale" viene ampiamente usato in molte leggi anticorruzione. Indica le persone assunte da imprese commerciali statali, come le compagnie di assicurazione, le banche, le compagnie petrolifere o le compagnie aeree di proprietà statale o controllate dallo stato. Il termine indica anche gli individui che agiscono (o sono intenzionati ad agire) per conto di agenzie e uffici governativi e le organizzazioni internazionali non-governative.

Esso comprende ancora: i partiti politici, i funzionari di partito e i candidati a cariche politiche. Si rivolga alla Divisione di vigilanza se ha dei dubbi sul fatto che un interlocutore debba essere considerato un funzionario statale o meno.

Tutte le nostre spese devono essere accuratamente registrate nei nostri libri contabili, e devono essere accompagnate da una dettagliata documentazione e da fatture che rendano conto di come siano state realmente condotte tutte le transazioni economiche. La documentazione di supporto deve includere dettagli su accompagnatori, locali oppure sulle cifre spese per conto dei singoli.

I pagamenti illeciti rappresentano una violazione delle norme Aon. Effettuare simili pagamenti espone Aon e gli individui coinvolti a potenziali sanzioni civili e penali e può danneggiare significativamente la reputazione di Aon.

Prenda contatto con la **Divisione di vigilanza** per qualsiasi sospetto di possibili pagamenti illeciti collegati alla sua attività per Aon.

## **Restrizioni al commercio internazionale**

Tutti i collaboratori di Aon devono attenersi alle leggi e ai regolamenti, anche in relazione alle restrizioni sul commercio vigenti nei paesi in cui Aon opera. Simili restrizioni possono limitare le attività di Aon che coinvolgono 1) determinate nazioni e i loro governi, inclusi gli enti di proprietà di tali governi o sotto il loro controllo;

e 2) determinate controparti con limitazioni, inclusi gli individui o gli enti considerati problematici per la politica estera o per ragioni di sicurezza nazionale. Anche le attività indirette effettuate da Aon, come la facilitazione di transazioni effettuate da altri, possono sottoporre la responsabilità di Aon al controllo delle leggi restrittive. Per avere maggiori informazioni su queste leggi la preghiamo di consultare la **Global Trade Restrictions Compliance Policy** di Aon.

Aon si attiene anche ad altre restrizioni commerciali vigenti su determinati prodotti e servizi. Tra di esse sono da includersi quelle che controllano il traffico di armi e di equipaggiamenti militari, alcuni dispositivi elettronici (come hardware e software), e i rigidi controlli sulla proliferazione di tecnologia satellitare e nucleare.

Aon aderisce anche alla legislazione americana antiboicottaggio, che condanna le società americane e le loro affiliate non americane per il coinvolgimento o l'incoraggiamento ad attività di boicottaggio a livello internazionale a cui gli Stati Uniti non prendano parte, come il boicottaggio verso Israele da parte della Lega Araba. Tali leggi condannano il rifiuto o l'accettazione del rifiuto di condurre affari con paesi che subiscano un boicottaggio e la fornitura d'informazioni sulle pratiche commerciali con paesi che subiscano un boicottaggio.

Tutti gli enti di Aon, incluse le affiliate, le consociate ed i partner di società miste in cui Aon abbia una partecipazione di controllo, sono responsabili del rispetto delle leggi commerciali delle nazioni in cui operano, oltre al rispetto della normativa dell'OFAC e della legislazione americana antiboicottaggio.

Se la legislazione della sua nazione proibisce l'aderenza a determinate restrizioni americane e viene portata a termine una transazione che causa un conflitto tra la legislazione americana e la legislazione del suo paese, deve rivolgersi alla Divisione di vigilanza regionale cui afferisce.

## **Leggi e regolamenti contro i crimini finanziari, il riciclaggio e il terrorismo**

In tutte le giurisdizioni in cui opera, Aon rispetta le leggi contro i crimini finanziari, il riciclaggio e il terrorismo. Aon conclude affari solo con controparti che godano di buona reputazione, le cui attività commerciali siano legali e che dispongano di fondi derivanti da attività lecite. Aon non accetta fondi che sa essere derivanti da attività illegali.

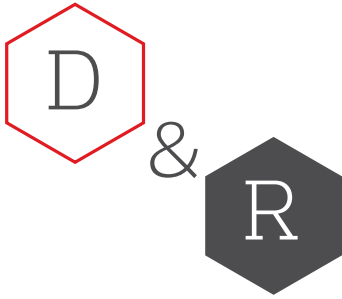
Persone coinvolte in attività criminali, come traffico di droga, corruzione o terrorismo, possono tentare di riciclare il loro denaro in attività lecite, per esempio nell'acquisto di prodotti o servizi assicurativi. Le leggi contro il riciclaggio ci impediscono di concludere transazioni che utilizzino fondi derivanti da attività illecite, comprese le transazioni volte a promuovere o coprire attività illecite.

Le leggi antiterrorismo impediscono ad Aon di concludere affari con controparti coinvolte o che supportino attività terroristiche.

Il coinvolgimento in crimini finanziari, riciclaggio o il supporto di attività terroristiche possono esporre Aon e il suo personale al rischio d'imputazioni di natura penale, con conseguenti multe o pene detentive e possono danneggiare seriamente la reputazione di Aon. Dobbiamo fare attenzione a individuare attività sospette, che possano essere collegate a crimini finanziari, riciclaggio o terrorismo, come ad esempio grossi pagamenti in contanti, mancanza di chiarezza sulla provenienza dei fondi del cliente oppure l'acquisto di prodotti o servizi assicurativi non coerenti con le necessità del cliente.

Se le capita d'imbattersi in qualche attività sospetta, che la porta a dubitare della legittimità di qualcuno con cui sta concludendo affari, o delle attività in cui questo qualcuno è coinvolto o della provenienza dei suoi capitali, ne parli immediatamente con la **Divisione di vigilanza**.





## Leggi e regolamenti contro i crimini finanziari, il riciclaggio e il terrorismo

**D** Lavoro in un piccolo ufficio in una città di medie dimensioni. Non credo che nella mia vita mi troverò mai a dover fronteggiare attività di riciclaggio. A quali attività devo prestare attenzione?

**R** **Bisogna prestare attenzione a:**

**Chiunque fornisca informazioni insufficienti, false o sospette, sia riluttante a fornire informazioni complete o preferisca evitare richieste sulla tenuta di rapporti o registrazioni.**

**Tutti i pagamenti sospetti, il cui legame con il cliente non è identificabile, le richieste di pagamento in contanti, i trasferimenti di capitali insoliti da o verso paesi non coinvolti nella transazione.**

**Strutture commerciali complesse e modalità di pagamento che non siano condizionate da obiettivi commerciali, termini di pagamento eccessivamente favorevoli.**

**Le richieste di trasferimento di denaro o di restituzione di anticipi a parti terze o a conti ignoti o non riconosciuti.**

## Accettare doni ed inviti ad attività di svago

**D** Ho ricevuto un invito a una conferenza ospitata da uno dei nostri fornitori di alloggio. Il fornitore si è offerto di pagare il volo e l'alloggio. Posso accettare?

**R** **Può accettare l'invito alla conferenza, ma al personale di Aon è generalmente proibito accettare il pagamento dell'alloggio o delle spese di trasporto (voli aerei, aerei privati, treni) effettuato da partner commerciali. Prima di accettare il pagamento di tali spese da parte di partner commerciali, i dipendenti Aon devono ottenere un'approvazione preventiva dal proprio superiore e dalla Divisione di vigilanza. In caso contrario, Aon si farà carico delle spese di alloggio e trasporto per il meeting in questione.**



## Partner commerciali

**D** Ho scoperto che una delle compagnie di cui normalmente ci avvaliamo come intermediario con alcuni clienti è stata recentemente accusata di frode. Le attività sospette per le quali l'intermediario è stato accusato non hanno niente a che vedere con quelle di Aon ma poiché ha ottimi agganci, mi auguro di poterlo mantenere nell'elenco degli intermediari approvati. È possibile?

**R** Il suo Gruppo regionale anti-corruzione (RWG) probabilmente non sarà favorevole all'approvazione di scambi commerciali con terzi che sono recentemente stati accusati d'illeciti finanziari. Non importa quanto siano buoni gli agganci di questa persona, il punto è che la sua accusa di frode potrebbe finire con l'influenzare gli affari di Aon.

## Leggi anticorruzione, incluso il Foreign Corrupt Practices Act

**D** Dov'è il vero problema della corruzione? Non costituisce semplicemente la maniera comune di fare affari in alcuni paesi?

**R** **No, la corruzione non è mai accettabile, a maggior ragione in quei paesi in cui rappresenta una pratica comune. La corruzione e la truffa hanno costi enormi per la società, nonché un impatto corrosivo sulla democrazia e sul buon governo.**

# Uniti per l'innovazione

## Responsabilità fondamentale: sostenere le attività di Aon

### Ci prendiamo cura delle risorse di Aon

Grazie all'innovazione, costruiamo processi, informazioni e risorse che abbiamo il dovere di proteggere. Noi di Aon proteggiamo i beni della Società; inclusi i capitali in contanti e altri capitali finanziari, il nome di Aon e tutti gli altri suoi marchi, le informazioni, i dati memorizzati o inviati ai computer di Aon, le forniture, il materiale, i telefoni, le risorse informatiche, inclusi i dispositivi elettronici portatili e le carte di credito sponsorizzate dalla Società. I processi, le informazioni e qualsiasi altro materiale realizzato dai collaboratori per Aon sono proprietà esclusiva di Aon. I collaboratori sono responsabili della tutela delle risorse poste sotto il loro controllo.

Il marchio Aon è un elemento portante alla base della sua reputazione e della sua attività. Si assicuri che tutte le comunicazioni interne ed esterne che riportano il marchio Aon siano in linea con gli standard previsti. Per ulteriori informazioni, contatti la Divisione marketing o invii un'e-mail a [brand\\_matters@aon.com](mailto:brand_matters@aon.com).

I collaboratori devono aderire alle linee guida di Aon sulle spese e devono salvaguardare tutti i beni della Società dalle perdite per furto, disattenzione, abuso o spreco. I beni di cui dispone Aon devono essere utilizzati unicamente per scopi autorizzati. Non devono essere usati per fini personali o per favorire affari o attività che non riguardino Aon. Alcuni beni, come i telefoni o i computer, possono essere utilizzati per scopi personali limitati nel rispetto delle linee guida di Aon, a patto che tale uso sia appropriato, minimo e non interferisca con il rendimento professionale. Come permesso dalla legge, Aon ha il diritto di controllare le comunicazioni effettuate utilizzando le risorse della Società. L'uso delle risorse Aon non è sottoposto a vincoli di privacy.

Nessun capitale o risorsa di Aon può essere usato per scopi che violino qualsiasi norma o legge vigente.

Le richieste di contributi di risorse di Aon (incluso il tempo dei collaboratori) per attività benefiche o comunque non sponsorizzate da Aon possono sollevare dubbi sull'uso dei capitali di Aon. Deve sempre ottenere l'approvazione del suo manager e della **Divisione di vigilanza** prima di richiedere o dare dei contributi dalle risorse di Aon, incluso il suo tempo.

### Insider trading

Idee e informazioni sono parte dell'innovazione. Durante un'attività commerciale potrebbe avere accesso ad alcune informazioni riservate riguardanti Aon o un suo cliente. Non compri o venda titoli appartenenti a qualsiasi società, Aon compresa, se è a conoscenza d'informazioni riservate circa la società.

Potrebbe avere accesso o venire a conoscenza d'informazioni riservate che riguardano Aon o altre società, compresi i nostri clienti. Con "informazioni riservate" si intende qualsiasi informazione non pubblica, che potrebbe ragionevolmente influenzare il prezzo di un titolo o la decisione di un investitore di acquistare, vendere o conservare un titolo. Per esempio, sono informazioni riservate i risultati finanziari, le previsioni finanziarie, le possibili fusioni, acquisizioni o dismissioni, l'essere a conoscenza d'importanti sviluppi sui prodotti e i cambiamenti della dirigenza ai vertici aziendali.

Non può utilizzare alcuna informazione interna appresa nel corso del suo rapporto lavorativo con Aon per acquistare o vendere titoli di qualsiasi società, inclusi Aon e i suoi clienti. Questo è ciò che viene definito "insider trading". Inoltre, non può rivelare nessuna informazione interna a chiunque la possa utilizzare per prendere una decisione d'investimento o dare a qualcuno consigli di acquisto o vendita basati su informazioni interne. Questo è ciò che si definisce "tipping". L'insider trading e il tipping sono illegali e possono risultare in sanzioni civili e penali.

I dirigenti, i funzionari esecutivi e i collaboratori che accedono regolarmente alle informazioni riservate di Aon sono soggetti a ulteriori restrizioni commerciali e sono stati informati in merito dalla Direzione legale. Tutti gli altri collaboratori devono indirizzare le loro domande sulle transazioni di Aon alla Divisione legale.

## Privacy delle informazioni

L'impegno di Aon all'integrità si estende anche alle informazioni personali riguardanti i clienti di Aon, i collaboratori, i mercati, i partner commerciali, i fornitori o qualsiasi controparte i cui dati personali vengano elaborati o controllati da Aon. Rispettiamo la privacy delle persone, salvaguardiamo la riservatezza dei dati e assicuriamo la sicurezza del sistema. Tutti i collaboratori sono tenuti ad aderire alla **Global Privacy Policy** di Aon, oltre che alle Linee guida locali sulla privacy. Il **Global Privacy Office** di Aon aumenta la fiducia riposta nell'azienda dall'opinione pubblica e dei clienti grazie a reali controlli di governance e al monitoraggio e gestione del rischio.

Aon può raccogliere ed elaborare informazioni personali, come i documenti in possesso delle Risorse umane o della Direzione vendite, e può utilizzare e condividere questi dati nei nostri sistemi interni e per conto dei nostri clienti. Aon raccoglie ed elabora tali dati per gestire i rapporti tra collaboratori Aon, soddisfare le richieste dei clienti e dell'amministrazione commerciale, per la stesura di relazioni commerciali, per indagini interne, per analisi dati e per la promozione dei prodotti e dei servizi (soggetto a previa autorizzazione). I collaboratori dovrebbero divulgare informazioni personali solo al personale Aon autorizzato che ha bisogno di conoscerle per adempiere alle proprie mansioni lavorative, ai fornitori di servizi che hanno bisogno di conoscerle per adempiere alle proprie obbligazioni commerciali con Aon e che si impegnano a mantenere i dati sicuri e hanno obbligo di confidenzialità in accordo con le leggi sulla privacy.

Aon può condividere i dati autorizzati con le sue affiliate. A causa della natura globale delle sue operazioni, Aon può trasmettere, archiviare ed elaborare dati in un paese diverso rispetto a quello dove i dati sono stati forniti. Aon si impegna a trattare questi dati in modo responsabile e a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nelle giurisdizioni in cui avvengono la raccolta, l'elaborazione o l'immagazzinamento dei dati personali. Tutti i collaboratori hanno la responsabilità di agire in conformità con le leggi sulla privacy. Tradire la fiducia che i nostri clienti ripongono in noi può esporre Aon a pesanti sanzioni civili e penali. Ulteriori informazioni riguardanti il rispetto della privacy in Aon sono disponibili sul sito **Global Privacy Office**.

## Sicurezza delle informazioni

**Garantiamo la sicurezza delle informazioni.** Noi di Aon proteggiamo le informazioni riservate e personali, sia che riguardino Aon, sia che riguardino i nostri clienti o collaboratori. I collaboratori devono:

- accedere e condividere informazioni con i colleghi e terze parti solo quando ve ne è una reale necessità e solo se legalmente autorizzati;
- non discutere mai informazioni riservate in luoghi in cui è possibile essere uditi da altri, per esempio, in ascensore, sull'autobus o al bar;
- non immagazzinare mai dati riguardanti Aon o i clienti su dispositivi di proprietà personale senza l'approvazione di Aon di utilizzare tale dispositivi per quello scopo ben preciso e senza accertarsi che i dati su tale dispositivo siano criptati;
- essere responsabile di tutte le attività svolte utilizzando i codici identificativi personali (account), token, PIN o password. Non usare mai account di altri o account condivisi per accedere ai sistemi Aon;
- utilizzare le e-mail, la posta vocale, i sistemi informativi e Internet unicamente per gli scopi stabiliti da Aon;
- eliminare in modo sicuro i documenti relativi ai clienti e le altre informazioni confidenziali, siano essi su supporto cartaceo o elettronico, in aderenza agli standard di Aon per la conservazione dei dati, alle obbligazioni contrattuali e alle disposizioni normative;
- utilizzare solo software con licenza autorizzati dalla dirigenza e installati da sistemi di distribuzione software autorizzati da Aon; non scaricare mai software da siti Web che non siano di proprietà di Aon e senza previa autorizzazione;
- segnalare immediatamente tutti gli episodi che coinvolgono l'accesso non autorizzato, la divulgazione, l'alterazione, la perdita, il danno o la distruzione di dati o informazioni personali, siano essi presunti o reali. Se non sa a chi riferire tali incidenti, può sempre contattare la **HelpLine per le questioni etiche** di Aon o il **Centro globale per le operazioni di emergenza (GEOC)**;

- chiudere a chiave cassette, armadietti e porte dove sono conservate le informazioni riservate e liberare le scrivanie alla fine della giornata lavorativa o comunque prima di abbandonare un'area lavorativa;
- criptare le informazioni riservate trasmesse fuori dalla custodia di Aon.

Le linee guida e le procedure di Aon relative alla sicurezza delle informazioni comprendono ulteriori prescrizioni per la salvaguardia delle informazioni e dei sistemi informatici. I colleghi devono leggere e seguire attentamente queste prescrizioni, disponibili sul sito .

### **Riservatezza delle informazioni**

**Aon si impegna a rispettare la riservatezza e la privacy dei clienti e dei partner commerciali, a tutelare le informazioni personali e a preservare la sicurezza del sistema.**

I collaboratori devono preservare la riservatezza, l'integrità e la sicurezza d'informazioni personali o sensibili riguardanti i colleghi, i clienti e il loro personale e i partner commerciali. Il fatto che lei sia a conoscenza d'informazioni riservate sui colleghi, i clienti e sui partner commerciali di Aon significa che Aon ripone in lei una fiducia speciale. Rompere questo rapporto di fiducia può esporre Aon e lei a sanzioni civili e penali. Deve essere sempre in grado di mantenere questa fiducia.

Per informazioni confidenziali si intendono:

- tutte le informazioni di Aon che non sono note al pubblico o che sono destinate a rimanere all'interno della Società;
- le informazioni non pubbliche che appartengono o sono relative a terzi nei confronti dei quali Aon ha un obbligo di riservatezza, come i suoi clienti e fornitori;
- le informazioni non pubbliche relative a persone, come quelle riguardanti la retribuzione o le condizioni di salute.

Non faccia uso di nessuna informazione confidenziale per qualche suo scopo personale o per favorire gli scopi di altre persone o enti. Non usare mai l'e-mail personale per attività correlate a Aon; non inviare mai dati di clienti Aon o proprietà intellettuali a un'e-mail personale.

I sistemi informatici a cui ha accesso e gli strumenti professionali a lei concessi da Aon sono di proprietà di Aon. A meno che non sia proibito dalla legge locale, potrebbe non esserle garantita la riservatezza del contenuto sui sistemi o sulle attrezzature di Aon (per esempio, e-mail, registrazioni telefoniche, informazioni memorizzate su dischi fissi, server e periferiche), salvo diversamente previsto dalla legge vigente nella sua area geografica di appartenenza. Aon può controllare l'uso di questi sistemi e attrezzature in ogni momento, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

## Accuratezza e conservazione dei resoconti commerciali

Teniamo resoconti accurati. Lei è responsabile dell'accuratezza, della riservatezza e dell'integrità di tutta la documentazione commerciale di Aon.

Tutti i colleghi hanno la responsabilità di assicurarsi che i documenti aziendali siano opportunamente identificati, conservati, protetti ed eliminati secondo i requisiti legali e la **Global Information Governance Policy** di Aon. Questi obblighi includono:

- la conservazione e la protezione dei documenti aziendali per i periodi stabiliti nelle loro schede di conservazione;
- la conservazione e la protezione di documenti aziendali così come stabilito dal Global Information Management e dalla Direzione legale, in relazione a controversie o indagini;
- l'eliminazione opportuna e tempestiva dei documenti aziendali la cui conservazione non sia più necessaria per motivi legali o commerciali e laddove non sia stato stabilito altrimenti dalle direttive di Aon;
- assicurarsi che i resoconti aziendali siano catalogati e organizzati adeguatamente quando sono immagazzinati, sia nel caso di fornitori presenti in loco che di fornitori off-site, in un'applicazione o archiviati elettronicamente.

Per ulteriori informazioni faccia riferimento alla **Global Information Governance Policy**.

## Comunicazione istituzionale e con il pubblico

Noi di Aon ci impegniamo a fornire comunicazioni finanziarie complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili alle agenzie governative e al pubblico, su base globale. Aon plc è una società pubblica con titoli quotati alla Borsa di New York (NYSE).

Aon e i suoi funzionari in campo finanziario devono attenersi a severe linee guida per quanto riguarda il rilascio al pubblico d'informazioni relative ad Aon, incluse le relazioni trimestrali e annuali alla United States Securities and Exchange Commission (SEC) e le relazioni annuali nel Regno Unito. Per assicurarsi che il rilascio d'informazioni al pubblico avvenga correttamente, la Direzione legale, la Divisione di comunicazione aziendale e/o di comunicazione con gli investitori coordinano la divulgazione di tali informazioni.

A meno che lei non sia stato espressamente autorizzato a rappresentare Aon in una determinata indagine dei media, non le è concesso rilasciare dichiarazioni a rappresentanti dei media. Tutte le richieste da parte dei media devono essere indirizzate direttamente alla Divisione di comunicazione aziendale o al portavoce incaricato dalla Società in un ufficio regionale o locale di Aon, così da permetterci di rispondere tempestivamente. Allo stesso modo, a meno che lei non sia stato espressamente autorizzato a rappresentare Aon in una determinata indagine finanziaria, non le è concesso rilasciare dichiarazioni per conto di Aon a nessun operatore del settore valori mobiliari (ad esempio, analisti, broker, consulenti agli investimenti o manager di istituzioni finanziarie), azionisti o potenziali investitori o i loro rappresentanti. Tutte le richieste da parte di queste persone devono essere immediatamente riportate alla Divisione di comunicazione con gli investitori, così che questa possa rispondere tempestivamente.

## Ingiunzioni e indagini governative

Aon collabora pienamente alle richieste d'informazioni. Contatti la Direzione legale o la **Divisione di vigilanza** immediatamente se riceve una qualsiasi richiesta esterna d'informazioni, come le ingiunzioni per ottenere documenti o testimonianze o qualsiasi altra richiesta non ordinaria d'informazioni (incluse le richieste d'interviste o le richieste d'informazioni sui colleghi). Deve contattare la Direzione legale qualora la richiesta d'informazioni provenga da un funzionario statale, da un'agenzia amministrativa, da una corte, da un tribunale o da un organismo privato non governativo. Tutte le informazioni comunicate per conto di Aon devono essere veritiere e complete. I registri o i documenti relativi a questioni legali, inclusi arbitrati, citazioni, procedimenti o indagini giudiziarie non devono essere alterati, falsificati, dissimulati, nascosti, mutilati o distrutti. I documenti (inclusi i dati su supporto elettronico) relativi a questioni legali pendenti devono essere conservati e non possono essere distrutti senza previa approvazione scritta della Direzione legale. Se ha dubbi circa le richieste d'informazioni, contatti la Divisione legale o la **Divisione di vigilanza**.

## Giudizi e controversie

La Direzione legale aziendale è responsabile della gestione dei rischi di ricorso, citazioni e controversie e della fornitura di servizi legali ad Aon e ai suoi consociati. Solo la Direzione legale è responsabile dell'assunzione di avvocati esterni per questioni professionali riguardanti Aon. Contatti la Direzione legale se viene a sapere di giudizi, arbitrati, o procedimenti giudiziari a carico di Aon negli Stati Uniti o delle sue affiliate o consociate fuori dagli Stati Uniti. La Direzione legale è responsabile anche della gestione delle richieste di risarcimento o delle accuse riguardanti errori e omissioni relativi a una qualche attività di Aon a livello globale. Deve riferire alla Direzione legale qualsiasi reclamo o incidente che possa dare origine a richieste di risarcimento.

Aon non fornisce servizi legali ai suoi clienti. Non dichiara o lasci intendere che i consigli o l'assistenza da lei fornita ai clienti costituisca assistenza legale o che siano protetti dal segreto professionale.

## Attività politica

**I collaboratori sono liberi di prendere parte personalmente ad attività politiche ma la loro partecipazione deve avvenire su base individuale, nel loro tempo libero e a loro spese.**

Partecipando ad attività politiche, deve avere ben chiaro che le sue convinzioni ed azioni sono una sua scelta personale e non hanno a che vedere con l'orientamento di Aon. Non utilizzi fondi o risorse di Aon per finanziare qualche attività politica, a meno che non abbia ricevuto previa approvazione da parte della Direzione legale o dalla Divisione affari governativi. Non sono consentiti finanziamenti politici aziendali, fatta eccezione per quelle poche Business Unit che abbiano ricevuto previa approvazione da parte della Direzione legale a disporre finanziamenti pubblici ai partiti in base alle leggi locali.

Negli Stati Uniti, la partecipazione a lobby e ad altre attività politiche per conto di Aon è coordinata a livello strategico dalla Direzione legale. Per legge, Aon deve fare riferimento a determinati enti per la regolamentazione di tali attività. Pertanto, chiunque desideri impegnarsi in qualche attività politica o lobbistica per conto di Aon o essere in qualche modo rappresentante di Aon (anche come membro di qualche associazione commerciale) deve informare e ottenere l'approvazione scritta della Direzione legale o della Divisione affari governativi.

## Contributi di beneficenza

Le donazioni ad associazioni caritatevoli possono comportare il rischio che i fondi vengano dirottati o possano arrecare beneficio a singoli funzionari governativi. La decisione di devolvere soldi ad associazioni caritatevoli o ad agenzie governative (escluse le donazioni effettuate da lei a titolo personale, a seconda della sua capacità economica e in modo completamente slegato da Aon) deve essere presa di concerto con la Divisione legale o la Divisione di vigilanza. Queste richieste includono sovvenzioni dirette a organizzazioni non-profit e donazioni per sostenere eventi di beneficenza (ad esempio cene di raccolta fondi, escursioni). Tali donazioni devono essere effettuate a beneficio di entità legittime e non di singoli individui.

Negli USA, tutte le richieste di contributi di beneficenza devono essere sottoposte al vaglio della **Aon Foundation** per la verifica dell'idoneità, l'approvazione e il pagamento. Solo le organizzazioni qualificate come esentasse 501 (c)(3) nella sezione 170 dell'Internal Revenue Code possono essere sostenute dalla Aon Foundation. Non è possibile effettuare donazioni ad associazioni religiose o politiche o per viaggi o motivi personali. Al di fuori degli USA, si consulti la Divisione legale o la Divisione di vigilanza prima di effettuare qualsiasi donazione in beneficenza.

## Autorità aziendale

**Prenda solo gli impegni per cui è autorizzato.** Le Business Unit hanno delle linee guida che evidenziano l'autorità dei colleghi nel prendere impegni (come stipulare dei contratti) per conto di Aon. Consulti queste linee guida o il suo manager prima di prendere impegni per conto di Aon. Se non sa bene verso quali destinatari può prendere degli impegni per conto di Aon, contatti la Divisione legale prima di prendere qualsiasi impegno.

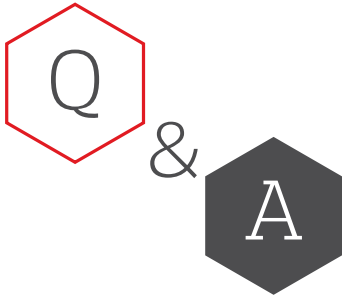
## Licenze e attività transfrontaliera

Molte giurisdizioni richiedono che gli individui o le entità che esercitano un'attività nel settore dei servizi finanziari e dell'assicurazione dispongano di una licenza. I colleghi devono assicurarsi che sia essi che i dipendenti a loro subordinati abbiano la licenza adeguata e la qualifica per le attività lavorative che essi esercitano.

Quando si tratta di esercitare un'attività transfrontaliera, i collaboratori devono informare il contatto Aon del paese in cui l'attività sarà svolta prima di fare un'offerta di prodotti, di recarsi in visita o di sollecitare affari da un cliente al di fuori del proprio territorio di competenza. Per maggiori informazioni, fare riferimento alla **Cross Border Business Policy** di Aon.

## Qualifica professionale

Utilizzi solo la sua qualifica professionale ufficiale e il nome del suo datore di lavoro sulle sue targhette e sui suoi biglietti da visita. Non dichiari il falso relativamente alla sua qualifica o autorità a parti esterne, inclusi clienti, partner commerciali, mercati e enti normativi.



## Insider trading

**Q** Capisco che l'insider trading delle informazioni Aon può essere contro la legge, perché sono un collaboratore Aon. Come devo comportarmi con le informazioni riguardanti i miei clienti? So spesso ciò che succede nelle fusioni e nelle acquisizioni delle compagnie mie clienti, grazie al lavoro che svolgo per loro. Posso condividere tali informazioni con gli azionisti della società cliente?

**A** **No. Anche le informazioni provenienti da altre aziende come quelle dei clienti, oltre a quelle interne ad Aon, sono considerate riservate e non vanno condivise con nessuno.**

## Privacy delle informazioni

**Q** La mia collega Anna ha avuto una grande idea l'altro giorno. Ha notato che abbiamo un gran numero d'informazioni sulle famiglie degli impiegati delle aziende nostre clienti. Per esempio, abbiamo un resoconto di quante persone a carico ha una persona e della loro età. Abbiamo pensato che potremmo recuperare queste informazioni e vendere alle aziende che offrono prodotti specifici per persone di determinate età e trarne grossi profitti per Aon. Ci sono problemi per l'attuazione di questa proposta?

**A** **Sì. I dati in nostro possesso sui clienti e sui loro impiegati possono essere usati solo per fornire informazioni e servizi richiesti secondo gli accordi e norme contrattuali. Informazioni sui nostri clienti e i loro impiegati possono essere usate solo a scopi di marketing seguendo le leggi applicabili e solo previa approvazione.**



# Conclusione

Il Codice stabilisce lo standard basilare di comportamento accettabile ma non può coprire tutte le situazioni in cui lei potrebbe trovarsi. Deve sempre esercitare la sua capacità di giudizio. Il Codice non intende dare solo delle indicazioni su ciò che è permesso o meno ai dipendenti di Aon, esso vuole anche costituire per lei un supporto per prendere la giusta decisione. Se ha bisogno di aiuto per decidere come gestire una particolare problematica lavorativa, se ha bisogno di segnalare una determinata situazione o le serve un consiglio per prendere la giusta decisione, deve rivolgersi innanzitutto al suo manager. Se non si sente sicuro nel discuterne con il suo manager, contatti la HelpLine per le questioni etiche o una delle risorse elencate in questo Codice.

## Come posso decidere qual è la cosa giusta da fare?

Non è sempre facile trovare una risposta a questo interrogativo e in alcuni casi può risultare estremamente difficile decidere il da farsi. Quando la situazione è “dubbia”, si ponga le seguenti domande:

**C'è qualche legge, regolamento, linea direttiva o procedura che si applica a questa situazione? Qual è lo “spirito” della legge?**

**Sono in grado di dare un giudizio obiettivo in questa situazione, o sono così coinvolto emotivamente da aver bisogno di aiuto nel prendere una decisione?**

**Quali sono le motivazioni delle altre persone coinvolte?**

**Come mi sentirei se la mia decisione comparisse sulla prima pagina di un quotidiano?**

**Se venisse reso pubblico, il mio operato potrebbe sembrare inadeguato?**

---

Una linea guida utile è quella di comportarsi sempre in un modo che non si vergognerebbe di spiegare ai suoi clienti, alla sua famiglia o ai suoi amici, e che non potrebbe sembrare inadeguato o legato a un conflitto d'interessi.

Se ha dei dubbi, si consulti col suo manager, con la HelpLine per le questioni etiche o con un'altra delle risorse elencate nella sezione Risorse di questo Codice.

# Risorse

I colleghi devono sentirsi sempre liberi di discutere questioni riguardanti il Codice con i loro manager, il rappresentante locale delle Risorse umane, la Direzione legale o la Divisione di vigilanza.

## HelpLine per le questioni etiche

(Il numero verde è attivo tutti i giorni, 24 ore su 24.)

+1.877.ETHICS6  
+1.877.384.4276

## Divisione vigilanza

corporate.compliance.office@aon.com

## Direttori non esecutivi del Comitato direttivo

Non-Management Directors at Aon Corporation  
c/o Office of the Corporate Secretary  
Aon Corporation  
200 East Randolph  
Chicago, IL 60601

## Vice Presidente Senior – Direttore Generale Audit

Contattare tramite la HelpLine per questioni etiche oppure al +1.312.381.3385

## Risorse umane

+1.855.625.5500

## Centro globale per le operazioni di emergenza (GEOC)

Nord America +1 866 730 1442  
Regno Unito 0800 328 6211  
India 00 0800 440 2479  
Singapore 1 800 818 5201  
Australia 1 800 052 736  
Brasile 0800 047 4108  
Hong Kong 3013 4364  
Internazionale +1 443 569 8235  
global.eoc.mailbox@aon.com  
<https://one.aon.net/sites/SRM/GEOC/SitePages/Home.aspx>

## About Aon

Aon plc (NYSE:AON) is a leading global provider of risk management, insurance brokerage and reinsurance brokerage, and human resources solutions and outsourcing services. Through its more than 72,000 colleagues worldwide, Aon unites to empower results for clients in over 120 countries via innovative risk and people solutions. For further information on our capabilities and to learn how we empower results for clients, please visit: <http://aon.mediaroom.com>.

© Aon plc 2016. All rights reserved.

Questo resoconto ha scopi esclusivamente informativi. Non distribuire e non copiare. Aon ha confermato la correttezza dei dati e delle opinioni espresse in questo resoconto, tuttavia, né Aon né i suoi dipendenti offrono alcuna garanzia dell'accuratezza o della completezza dei dati e delle opinioni espresse in esso. Aon non è responsabile nei confronti del destinatario o di terzi per comportamenti risultanti dall'uso o dal fare affidamento su questo resoconto.

COBCv.17