



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

ALLEGATO 2

CODICE ETICO *EX* D.LGS. 231/2001



1	INTRODUZIONE.....	3
1.1	La missione di McDonald's.....	3
1.2	Obiettivi del Codice Etico.....	4
1.3	Destinatari ed ambito di applicazione del Codice	4
1.4	Valore contrattuale del Codice	5
1.5	Sanzioni Disciplinari	5
1.5.1	<i>Sistema sanzionatorio nei confronti di dipendenti e membri dell'Executive Board</i>	5
1.5.2	<i>Sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e licenziatari</i>	5
2	PRINCIPI GENERALI	6
2.1	Legalità	6
2.2	Integrità ed imparzialità	6
2.3	Fiducia	6
2.4	Condivisione	6
2.5	Lavoro di gruppo.....	6
2.6	Trasparenza e completezza dell'informazione.....	7
2.7	Responsabilità verso la collettività e l'ambiente.....	7
2.8	Politica nei confronti del personale.....	7
3	DISPOSIZIONI ATTUATIVE	8
3.1	Organismo di vigilanza	8
4	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI EQUIPARABILI.....	9
4.1	Autorità giudiziarie e Autorità di vigilanza	10
4.2	Istituzioni pubbliche	11
4.3	Partiti e organizzazioni politiche	11
5	RAPPORTI CON SOGGETTI PRIVATI E IN PARTICOLARE CON CLIENTI, FORNITORI E COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER COMMERCIALI E LICENZIATARI.....	12
6	PATRIMONIO SOCIALE, OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE, DOCUMENTAZIONE FISCALE	13
6.1	Comunicazioni sociali, registrazioni contabili e documentazione fiscale.....	13
6.2	Altri obblighi in relazione all'amministrazione.....	13
6.3	Conflitto di interessi	14
7	INFORMAZIONI PRIVILEGIATE	15
8	RELAZIONI ESTERNE	15
9	INCASSI, PAGAMENTI E SIMILI.....	16
10	SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO	17
11	DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE	17



1 INTRODUZIONE

Il presente codice etico (di seguito, il “**Codice Etico**”) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai membri del Senior Leadership Team (Executive Board nelle precedenti versioni), dai dipendenti – dirigenti e non – e dai collaboratori della branch italiana di McDonald’s Development Italy LLC (d’ora in poi anche “**McDonald’s**” o la “**Società**”).

Esso contiene una serie di principi ai quali sono improntati tutta l’attività ed i comportamenti della Società e che devono essere osservati in virtù di ogni e qualsiasi disposizione normativa applicabile.

Le attività ed i comportamenti menzionati devono, altresì, essere attuati nel pieno rispetto delle disposizioni contenute nello Standard di Condotta aziendale adottato da tutto il Gruppo McDonald’s a livello internazionale, che costituisce parte integrante del presente Codice Etico.

1.1 La missione di McDonald’s

McDonald’s opera – come a tutti noto – nel settore della ristorazione. Il marchio McDonald’s è diventato sinonimo di qualità, servizio, pulizia, divertimento e prezzi accessibili. Inizialmente celebre per gli hamburger, McDonald’s ha poi diversificato la propria offerta con centinaia di altri prodotti per adattarsi alle esigenze dei consumatori di ciascuno dei 119 Paesi in cui oggi è presente.

McDonald’s è un *brand* internazionale e le sue icone, gli Archi Dorati (*Golden Arches*), i suoi ristoranti sono conosciuti in tutto il mondo. Il suo modello di *business*, tuttavia, si basa su un approccio imprenditoriale che gioca su un’elevata decentralizzazione. I fornitori e il *management* locale sono, infatti, uno dei fattori chiave di successo di McDonald’s: i *franchisee* (i licenziatari), i *manager* dei ristoranti e i *crew* appartengono alla comunità locale all’interno della quale il ristorante si inserisce. Il localismo si riflette anche nell’attenzione alla diversificazione e al rispetto delle tradizioni locali: insieme al classico Big Mac®, in ogni Paese vengono proposti menu diversi.

In Italia McDonald’s nasce nel 1985, per una decina di anni la crescita è lenta ma sistematica: nel 1996 in Italia erano attivi 28 locali. Il 1996 segna una nuova era nella storia di McDonald’s in Italia: l’acquisizione di una società concorrente, l’italiana Burghy, proprietaria di 80 ristoranti. Nello stesso anno il management diventa italiano e avvia un processo d’integrazione nel tessuto sociale ed economico del nostro paese. In questi ultimi 20 anni McDonald’s Italia ha avviato l’attività di più di 100 imprenditori che gestiscono oltre 300 ristoranti. Oggi, infatti, sono oltre 360 i ristoranti McDonald’s, di cui l’80% gestito in franchising, situati nelle principali città italiane.

I clienti serviti in Italia sono oltre 219 milioni all’anno, circa 600.000 al giorno. Il 31% di loro hanno un’età fra i 20 e i 35 anni, l’11% sono compresi tra i 15 ed i 19 anni. Il cliente principale di McDonald’s sono dunque le famiglie. Ad oggi McDonald’s Italia e i licenziatari impiegano circa 12.000 persone.



1.2 Obiettivi del Codice Etico

Per la complessità delle situazioni in cui McDonald's si trova ad operare, è importante definire con chiarezza ed univocità l'insieme dei valori che McDonald's riconosce, accetta e condivide, ed il complesso delle responsabilità che McDonald's assume verso l'interno e verso l'esterno.

Per tale ragione, con delibera del 17 febbraio 2010 l'Executive Board (ad oggi Senior Leadership Team) di McDonald's, adeguandosi ai più evoluti *standards* di governo societario (c.d. *Corporate Governance*), ha adottato il presente Codice Etico, la cui osservanza da parte dei suoi destinatari è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Il presente Codice è stato successivamente revisionato negli ultimi mesi del 2011, all'inizio del 2014, nel 2016 e nel 2018 dai consulenti incaricati di aggiornare il Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 a seguito dell'introduzione di ulteriori fattispecie nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente rispetto a quelle contemplate all'epoca dell'iniziale predisposizione del Modello.

Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare sia nei rapporti interni alla Società, sia nei rapporti con soggetti esterni ad essa, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui McDonald's opera, oltre all'osservanza delle procedure aziendali.

L'orientamento all'etica (trasparenza, lealtà ed onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno) è approccio indispensabile per la credibilità nei comportamenti dell'azienda stessa verso gli azionisti/investitori, verso i clienti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui la stessa opera, al fine di trasformare in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori che animano diffusamente il modo di operare dell'impresa.

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze.

McDonald's si impegna a facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice Etico sarà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice medesimo.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice Etico deve essere approvata dal Senior Leadership Team di McDonald's.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni di affari.

In particolare esso è disponibile sulla intranet della Società al seguente indirizzo:

https://spo.mcd.com/sites/it_clickmcd/l_azienda/policy_and_procedures/Pagine/default.aspx

1.3 Destinatari ed ambito di applicazione del Codice

Sono destinatari obbligati del Codice e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni, tutti i dipendenti ed i collaboratori, anche occasionali, di McDonald's.



Sono, altresì, destinatari del Codice Etico, obbligati a osservare i principi in esso contenuti e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni, gli azionisti, i membri del Senior Leadership Team, nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione ed il controllo di McDonald's a prescindere dalla qualifica giuridico - formale.

Sono altresì destinatari obbligati del Codice i consulenti, i fornitori, i partner delle iniziative commerciali, ivi inclusi i licenziatari, di McDonald's e chiunque svolga attività in nome e per conto di McDonald's o sotto il controllo della stessa.

1.4 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile e del vigente C.C.N.L.

1.5 Sanzioni Disciplinari

1.5.1 Sistema sanzionatorio nei confronti di dipendenti e membri dell'Executive Board

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dal Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti di McDonald's costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni del Codice Etico da parte dei membri del Senior Leadership Team dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Executive Board, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

1.5.2 Sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e licenziatari

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e licenziatari collegati a McDonald's da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del presente Codice, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.



2 PRINCIPI GENERALI

I principi ed i valori fondamentali, condivisi e riconosciuti da McDonald's sono:

2.1 Legalità

McDonald's riconosce come principio fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. I destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e nell'esercizio delle rispettive attività, sono tenuti al rispetto di tutte le norme degli ordinamenti giuridici in cui operano.

2.2 Integrità ed imparzialità

McDonald's tiene comportamenti improntati all'integrità morale, trasparenza ed ai valori di onestà, correttezza e buona fede. McDonald's stigmatizza qualsiasi forma di discriminazione che sia basata sugli orientamenti sessuali, sulla razza, sull'origine nazionale e sociale, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche, sull'età, sullo stato di salute, sulla vicinanza ad associazioni politiche e sindacali, salvo quanto espressamente stabilito dalle normative in vigore.

2.3 Fiducia

McDonald's crede che sia possibile stabilire efficaci relazioni d'affari, sia all'interno della Società che al suo esterno, soltanto se tra le parti si instaura una profonda fiducia.

2.4 Condivisione

McDonald's cerca di svolgere in pieno il suo ruolo nello stimolare la condivisione delle informazioni, delle conoscenze, dell'esperienza e delle capacità professionali sia all'interno della Società che, ove appropriato, all'esterno.

2.5 Lavoro di gruppo

Il lavoro di gruppo e il senso degli obiettivi comuni pervadono tutte le attività della Società per la



consapevolezza e la convinzione che il successo di McDonald's dipende dal lavoro di gruppo tra dirigenti e personale, che è capace di creare nuovo valore.

2.6 Trasparenza e completezza dell'informazione

McDonald's si ispira al principio della trasparenza e della completezza dell'informazione nello svolgimento delle attività istituzionali, nella gestione delle risorse finanziarie utilizzate e nella conseguente rendicontazione e/o registrazione contabile.

McDonald's si ispira al principio della trasparenza e della completezza dell'informazione nella redazione di tutti i documenti.

2.7 Responsabilità verso la collettività e l'ambiente

McDonald's, nello svolgimento della sua attività, assume le proprie responsabilità nei confronti della collettività, ispirandosi ai valori della solidarietà e del dialogo con le parti interessate.

McDonald's mantiene e sviluppa un rapporto di fiducia e un dialogo continuo con i portatori di interesse cercando, ove possibile, di informarli e coinvolgerli nelle tematiche che li riguardano.

Nell'ambito della propria attività la Società si ispira anche al principio di tutela e salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica.

Infine, McDonald's promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel rispetto degli standard e dei diritti internazionalmente riconosciuti in materia di tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, tutela dei diritti sindacali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

2.8 Politica nei confronti del personale

McDonald's si impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

McDonald's assicura la riservatezza delle informazioni (anche) nei confronti di dipendenti e di collaboratori.

McDonald's vigila affinché i propri dipendenti e collaboratori si comportino e siano trattati con dignità e rispetto nel quadro di quanto previsto dalle leggi del nostro ordinamento e delle relative modifiche.

McDonald's non tollera nessuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro, da parte di qualunque dipendente o collaboratore verso un altro dipendente o collaboratore.



McDonald's vieta anche qualsiasi sanzione disciplinare nei confronti dei dipendenti o dei collaboratori che abbiano legittimamente rifiutato una prestazione di lavoro loro richiesta indebitamente da qualsiasi soggetto legato alla Società.

Sono punite severamente le molestie sessuali di qualsiasi tipo, anche con la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

La Società è contraria a qualsiasi tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, di lingua, di colore, di fede e di religione, di opinione e affiliazione politica, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di invalidità e aspetto fisico, di condizione economico-sociale nonché alla concessione di qualunque privilegio legato ai medesimi motivi.

McDonald's è contraria al "lavoro nero", infantile e minorile nonché a qualsiasi altra condotta che integri le fattispecie di illecito contro la personalità individuale. Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione viene instaurato con regolare contratto sottoscritto dalle parti. Tutti i dipendenti e collaboratori vengono correttamente e integralmente informati dei diritti, dei doveri e degli obblighi che scaturiscono dalla stipula del contratto.

McDonald's promuove la cultura anche fra i propri dipendenti e valorizza la loro professionalità, sostenendone la formazione. McDonald's mette a disposizione dei dipendenti stessi strumenti formativi, cercando di sviluppare e far crescere le specifiche competenze.

3 DISPOSIZIONI ATTUATIVE

Al fine di perseguire il rispetto dei principi di cui al presente Codice, McDonald's assicura:

- la massima diffusione e conoscibilità del presente Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione uniforme del presente Codice;
- lo svolgimento di verifiche in merito a notizie di violazione del presente Codice e l'applicazione di sanzioni in caso di violazione delle stesse in conformità alla normativa vigente;
- la prevenzione e repressione di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che contribuiscano all'attuazione del presente Codice;
- l'aggiornamento periodico del presente Codice, sulla base di esigenze che di volta in volta si manifestino anche alla luce delle attività sopra indicate.

Ferme restando le attribuzioni degli organi sociali ai sensi di legge, nonché quelle dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, tutti i destinatari sono tenuti a collaborare all'attuazione del Codice, nei limiti delle proprie competenze e funzioni.

3.1 Organismo di vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della Società, relativamente alla vigilanza sull'osservanza ed attuazione del Codice Etico, si riconoscono i poteri, i compiti e i doveri previsti nel Modello organizzativo ex D.



Lgs. 231/2001, cui si rimanda.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalla normativa o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, reclami o notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice.

Qualsiasi richiesta di chiarimenti, reclamo o notizia sarà mantenuta strettamente riservata in conformità alle norme di legge applicabili.

4 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI EQUIPARABILI

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi natura con la Pubblica Amministrazione ed i pubblici ufficiali (ivi inclusi gli impiegati pubblici – a prescindere se siano incaricati di pubblico servizio o meno – e i concessionari di pubblico servizio) sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.

Anche nello svolgimento di trattative commerciali – quali, a mero titolo esemplificativo, la partecipazione a procedure ad evidenza pubblica – e di qualsiasi altra attività nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei soggetti ad essa assimilabili McDonald's si comporta correttamente e con trasparenza.

I rapporti di McDonald's con i pubblici ufficiali si basano sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza: McDonald's non vuole creare il minimo sospetto di volere influenzare indebitamente tali soggetti per ottenere benefici con mezzi illeciti.

La Società condanna, infatti, ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione, anche se ispirato ad un malinteso interesse sociale. Analogamente, i dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

I dipendenti ed i rappresentanti di McDonald's devono comunicare al proprio responsabile i rapporti di affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici ufficiali.

Alla luce di quanto sopra, nessun dipendente o collaboratore di McDonald's può:

- dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a tali soggetti in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale; sono ammesse liberalità esclusivamente di modico valore e regali di cortesia nei limiti degli usi e consuetudini e purché siano tali da non compromettere l'immagine dell'azienda;
- offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali ecc.) con mezzi che costituiscano artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni,



danaro o altri vantaggi – quali a mero titolo esemplificativo assunzioni o promesse di assunzioni – a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per McDonald's;

- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi;
- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- scambiare informazioni sulle offerte con i partecipanti ad eventuali gare o procedure ad evidenza pubblica;
- cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte in occasione di trattative d'affari, richieste o rapporti con la Pubblica Amministrazione, comprese le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Qualora la Società utilizzi un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti della Società.

Costituisce violazione della politica istituzionale di McDonald's adottare condotte che configurano reati anche nei Paesi esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate.

Infine, relativamente alle attività promozionali della Società, le donazioni, le corresponsioni di contributi in denaro e la stipulazione di contratti di comodato d'uso gratuito dovranno essere effettuate:

- per puro spirito liberale e nell'ambito di progetti globali, di obiettivo interesse e valore scientifico e di sicura attinenza con gli interessi scientifici ed economici di McDonald's;
- previa una richiesta formale dell'ente pubblico interessato e previa formale delibera di accettazione dell'atto di liberalità da parte dello stesso;
- nel rispetto dei principi di congruità ed adeguatezza (intesi come proporzionalità economica tra il contributo richiesto e la finalità per la quale viene erogato), attinenza (inteso come ineranza rispetto agli interessi economici perseguiti da McDonald's stessa), documentabilità della attività stessa.

4.1 Autorità giudiziarie e Autorità di vigilanza

McDonald's agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.



Nello svolgimento della propria attività McDonald's opera in modo lecito e corretto collaborando con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

La Società ribadisce, infatti, che condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

McDonald's esige che tutti i dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque - pubblico ufficiale o Autorità di Vigilanza - venga a svolgere ispezioni e controlli sull'operato della Società.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle autorità competenti.

4.2 Istituzioni pubbliche

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche, nazionali o internazionali, dovrà avvenire mediante forme di comunicazione previste dalla normativa vigente, ovvero volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di McDonald's, a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, ecc.) o, comunque, a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società. A tal fine, McDonald's si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avverranno esclusivamente tramite referenti i quali abbiano ricevuto esplicito mandato dalla Società.

4.3 Partiti e organizzazioni politiche

McDonald's non può erogare contributi politici di alcun tipo.

I contributi politici includono qualunque pagamento, prestito o atto di liberalità, fatto nei confronti di



qualsiasi partito politico e/o organizzazione politica o sindacale o dei loro membri, nonché di candidati indipendenti (sia che rivestano cariche pubbliche oppure che siano candidati ad una elezione).

I membri del Senior Leadership Team, i dipendenti e i collaboratori di McDonald's non possono erogare contributi politici con fondi, proprietà, servizi o altre risorse appartenenti alla Società.

Sono considerati contributi di McDonald's anche quelli fatti tramite un terzo interposto, che poi elargisca (per conto della Società o in suo nome) successivamente tale contributo nei confronti di uno dei soggetti sopra elencati.

McDonald's non rimborsa contributi politici, concessi a titolo personale da dipendenti, membri dell'Executive Board e da qualsiasi soggetto ad essa legato.

5 RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI E IN PARTICOLARE CON CLIENTI, FORNITORI E COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER COMMERCIALI E LICENZIATARI

McDonald's imposta ogni rapporto con soggetti terzi, anche privati, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di trasparenza, imparzialità, correttezza e tracciabilità dei processi decisionali. È fatto assoluto divieto di creare fondi a fronte di incassi non documentati e pagamenti non giustificati.

È altresì fatto assoluto divieto di effettuare indebite promesse o elargizioni di denaro o di benefici di qualsiasi natura al di fuori delle procedure e delle *policy* aziendali.

McDonald's imposta i rapporti con clienti, fornitori, collaboratori, consulenti, partner commerciali e licenziatari esclusivamente sulla base di criteri di qualità, competitività, professionalità, correttezza e rispetto delle regole di una leale concorrenza.

In particolare, McDonald's si aspetta che la selezione dei fornitori, dei collaboratori, dei licenziatari, ecc. e gli acquisti di beni e servizi avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza, evitando accordi con controparti contrattuali di dubbia reputazione nel campo, a mero titolo esemplificativo, del rispetto dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.

La Società si aspetta che clienti, fornitori, collaboratori, partner commerciali, licenziatari, ecc. non ricevano alcuna illecita pressione a prestazioni che nei contenuti e/o nei modi non siano previste contrattualmente.

Inoltre, McDonald's si aspetta da parte di clienti, fornitori, collaboratori, licenziatari, ecc. - debitamente informati da McDonald's - comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

McDonald's si attende, quindi, che fornitori, collaboratori, partner commerciali, licenziatari, ecc. adottino comportamenti legali, etici e in linea con gli standards e i principi internazionalmente accettati in materia di trattamento dei propri dipendenti e lavoratori, con riguardo in particolare ai principi di: tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, tutela dei diritti sindacali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

Comportamenti diversi possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e



buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Infine, con particolare riferimento ai rapporti con i clienti, McDonald's garantisce adeguati standards di qualità dei prodotti offerti.

McDonald's si impegna a esaminare ed eventualmente ad accogliere tempestivamente i suggerimenti ed i reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela.

6 PATRIMONIO SOCIALE, OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DOCUMENTAZIONE FISCALE

6.1 Comunicazioni sociali, registrazioni contabili e documentazione fiscale

McDonald's ritiene che la trasparenza contabile nonché la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente siano il presupposto fondamentale per un efficiente controllo.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti adeguata documentazione di supporto, tale da consentire un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Analogamente, McDonald's ribadisce che il bilancio deve rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società in modo chiaro, veritiero e corretto.

McDonald's si impegna a prevenire la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano costituiti fondi extra bilancio, segreti, non registrati o giacenti in conti personali, ovvero emesse o registrate fatture per operazioni in tutto o in parte inesistenti.

McDonald's agisce nel pieno e costante rispetto della normativa fiscale vigente.

6.2 Altri obblighi in relazione all'amministrazione

Il patrimonio sociale di McDonald's è gestito in modo corretto ed onesto e, pertanto, tutti i soggetti obbligati al rispetto di questo Codice concorrono a tutelarne l'integrità in modo che si realizzi la massima salvaguardia dello stesso a tutela degli azionisti, dei creditori, degli investitori, ecc.

Coloro che svolgono funzioni di amministrazione non devono impedire od ostacolare in qualunque modo attività di controllo da parte dei soci e della società di revisione/revisori.

Alla luce di quanto sopra:

- il patrimonio sociale, i beni, i crediti e le azioni devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- non possono essere effettuate operazioni sul capitale sociale, né altro tipo di operazioni,



tramite l'impiego di utili non distribuibili o riserve obbligatorie per legge;

- non si può ridurre il capitale sociale, se non in presenza di perdite o svalutazioni;
- i membri del Senior Leadership Team non possono acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, se non attraverso proprie risorse;
- si devono perseguire gli scopi statutari;
- la gestione del patrimonio sociale deve essere coerente con la natura di McDonald's, che opera secondo principi di trasparenza e moralità;
- gli azionisti non possono essere liberati dall'obbligo di eseguire i conferimenti.

Gli stessi principi devono essere adoperati nelle valutazioni e nelle altre eventuali operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, ecc.).

E' fatto divieto a chiunque di influenzare il regolare svolgimento e le decisioni delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore gli azionisti.

6.3 Conflitto di interessi

McDonald's vigila affinché i propri dipendenti, i membri del Senior Leadership Team, i rappresentanti o collaboratori non vengano a trovarsi in condizione di conflitto di interessi.

Tutte le scelte e le azioni intraprese dai dipendenti e dai collaboratori di McDonald's devono essere orientate al miglior vantaggio possibile per la Società e al perseguimento dello sviluppo sociale. McDonald's, pertanto, stabilisce le seguenti regole:

- i membri dell'Executive Board non possono fare o collaborare ad operazioni (o partecipare alle relative deliberazioni) in cui hanno un interesse concorrente, anche solo parzialmente, con quello di McDonald's;
- i dipendenti ed i collaboratori di McDonald's non possono svolgere affari o altre attività professionali che concorrano con gli interessi di McDonald's e con le finalità da esso perseguite, indicate nello statuto e richiamate in questo Codice.

I dipendenti e i collaboratori della Società non possono partecipare o collaborare in qualsiasi maniera ad alcuna transazione, operazione finanziaria o investimento effettuato da McDonald's da cui possa derivare loro un profitto o altro tipo di vantaggio personale non previsto contrattualmente, salvo in caso di un'espressa autorizzazione da parte di McDonald's stessa.

È dovere di tutti i dipendenti, collaboratori e membri del Senior Leadership Team di McDonald's evitare e prevenire il sorgere di un conflitto di interessi.

Chiunque venisse a conoscenza anche solamente della possibilità di un conflitto di interessi deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente e collaboratore incaricato di svolgere trattative con privati per conto di McDonald's deve informare l'Organismo di Vigilanza ove esista la possibilità che sorga un conflitto di interessi.



Per rispettare il principio di correttezza e trasparenza, nonché per garantire la fiducia della collettività e dei beneficiari dei propri interventi, la Società vigila affinché tutti i destinatari obbligati di questo Codice non vengano a trovarsi in condizione di conflitto di interessi.

7 INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

Tutte le informazioni ottenute dai dipendenti e collaboratori di McDonald's in relazione al proprio rapporto di lavoro e di collaborazione sono di proprietà della Società.

McDonald's rispetta i principi di lealtà, correttezza, parità di accesso alle informazioni e trasparenza, nel pieno rispetto della legge e senza alterare il regolare andamento dei mercati mobiliari.

Pertanto McDonald's qualora, a causa dei rapporti con i propri azionisti o attraverso partnership, fosse detentore di informazioni privilegiate, si impegna a mantenere la massima riservatezza.

Sono informazioni privilegiate le informazioni specifiche, di cui il pubblico non dispone, concernenti strumenti finanziari o emittenti degli stessi, quotati o meno, che, se rese pubbliche, sono idonee a influenzarne il prezzo.

Sono considerati strumenti finanziari: le azioni, le obbligazioni o qualunque altro titolo negoziabile ed i contratti su tali titoli.

McDonald's si aspetta che chiunque possa venire a conoscenza di informazioni privilegiate, in virtù della sua attività professionale o della sua collaborazione con McDonald's, non effettui le seguenti attività prima della idonea divulgazione delle informazioni al mercato:

- acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
- comunicare tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
- raccomandare o indurre altri, sulla base di esse, al compimento di taluna delle operazioni indicate sopra.

I divieti sono estesi anche a familiari, conviventi, collaboratori e a chiunque, per il suo rapporto confidenziale con i soggetti suesposti, entri in possesso di tali informazioni.

I soggetti suesposti non possono diffondere notizie false, né porre in essere operazioni simulate o utilizzare altri mezzi idonei a provocare una sensibile variazione di prezzi degli strumenti finanziari.

8 RELAZIONI ESTERNE

I rapporti con la stampa, la televisione ed in generale con i mezzi di comunicazione di massa, sia nazionali che stranieri, sono tenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati o dalle persone da essi delegate.

Tutti gli interventi di comunicazione esterna dovranno essere previamente autorizzati in conformità



alle procedure aziendali e di corporate governance di volta in volta in vigore.

A salvaguardia della sua immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, McDonald's si aspetta che:

- nessun dipendente e/o collaboratore rilasci a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione informazioni riguardanti McDonald's e dal cui rilascio possa derivare un danno per la Società;
- ogni dipendente e/o collaboratore che venisse sollecitato da soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati a rilasciare dichiarazioni o informazioni riguardanti McDonald's e dal cui rilascio possa a questo derivare un danno, rinvii i richiedenti agli organi preposti.

9 INCASSI, PAGAMENTI E SIMILI

McDonald's esercita la propria attività nel pieno rispetto delle disposizioni valutarie e delle normative antiriciclaggio vigenti nei Paesi in cui opera e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

A tal fine i dipendenti ed i collaboratori devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare, i dipendenti e i collaboratori si impegnano a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali, ai fornitori, ai consulenti, ecc. al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività; gli stessi si impegnano altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio o l'autoriciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria.

Per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti e simili i dipendenti e collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore di McDonald's devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate da McDonald's;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a McDonald's;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse della Società;
- non deve essere fatto alcun pagamento in contanti o con mezzi di pagamento al portatore.

Ai dipendenti e consulenti è fatto divieto di impiegare, sostituire, trasferire, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative della Società, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di delitti non colposi, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.



10 SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO

McDonald's si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

Le attività della Società devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

A tal fine, McDonald's si impegna a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, concernenti:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie idonee a prevenire l'insorgere di rischi attinenti alla sicurezza e/o alla salute dei lavoratori;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

11 DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE

Il sottoscrittodichiara di aver ricevuto, letto, compreso e accettato il presente Codice Etico.

Firma

Data
