

# Mirror Production S.r.l. – Codice Etico e di Condotta

Versione 0.0

*“Inspired images, responsible impact.”*

In qualità di Presidente di Mirror Production Srl, desidero riaffermare l'importanza dei valori di integrità, trasparenza e responsabilità che ci guidano quotidianamente. Questo Codice Etico e di Condotta rappresenta il primo passo di un percorso evolutivo verso i principi del D.Lgs. 231/2001, anche in assenza di un Modello Organizzativo 231 formalmente adottato. Ci ispiriamo alle migliori prassi di settore per garantire un impatto responsabile e sostenibile.

## Indice

1. Premessa, Finalità e Destinatari
2. Identità Aziendale: Visione, Missione e Valori
3. Metodo per le Decisioni Etiche
4. Responsabilità verso gli Stakeholder
5. Conformità Normativa
6. Proprietà Intellettuale & Contenuti Creativi
7. Protezione dei Dati personali e Cyber-sicurezza
8. Innovazione Responsabile & Intelligenza Artificiale
9. Anticorruzione, Regali & Hospitality
10. Conflitti d'Interesse
11. Utilizzo di Asset e Risorse Aziendali
12. Salute, Sicurezza e Benessere
13. Diversità, Equità e Inclusione
14. Sostenibilità Ambientale & Green Claims
15. Comunicazione & Marketing Responsabile
16. Implementazione, Formazione e Cultura
17. Gestione Segnalazioni
18. Sistema Disciplinare
19. Monitoraggio, KPI e Miglioramento Continuo
20. Revisione Periodica
21. **Allegati Operativi**

---

## 1 – Premessa, Finalità e Destinatari

Mirror Production Srl produce contenuti visivi e immersivi per brand del lusso e della moda. Pur non ricadendo tra i soggetti obbligati, **intende progressivamente conformarsi ai principi del D.Lgs. 231/2001** per consolidare la propria reputazione e rispondere alle aspettative dei clienti internazionali. L'istituzione e l'adozione del Codice etico e di condotta rappresentano l'atto iniziale

di questa fase evolutiva.

**Destinatari del Codice** – Ai fini del presente documento, con il termine *Destinatari* si intendono: Soci, Amministratori, dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo (compresi lavoratori autonomi, freelance e stagisti), fornitori, consulenti, partner tecnologici e creativi, nonché ogni altra terza parte che, anche occasionalmente, agisca in nome o per conto di Mirror Production Srl. Tutti i Destinatari sono tenuti a:

- conoscere i contenuti del Codice e favorirne la diffusione;
- conformarsi ai principi e alle regole ivi contenuti;
- Segnalare tempestivamente ogni violazione o sospetto di violazione tramite i canali previsti (§ 17), garantendo la massima riservatezza.

Mirror Production Srl si impegna a rispettare e promuovere i seguenti riferimenti etici internazionali:

- **La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** (Il 10 dicembre 1948, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite approvò e proclamò la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, è composta da un preambolo e da 30 articoli che sanciscono i diritti individuali, civili, politici, economici, sociali, culturali di ogni persona. I diritti dell'individuo vanno quindi suddivisi in due grandi aree: i diritti civili e politici e i diritti economici, sociali e culturali).
- **Le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** (Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sono otto trattati internazionali che stabiliscono principi e diritti fondamentali nel mondo del lavoro).
- **I Dieci Principi del Global Compact ONU e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** (Il Global Compact delle Nazioni Unite (UN Global Compact) è un'iniziativa volontaria che invita le aziende a livello mondiale ad allineare le proprie operazioni e strategie con dieci principi universali relativi a diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. Questi principi sono strettamente legati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, che rappresentano un piano d'azione globale per un futuro più sostenibile).
- **I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs)** (I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs) sono un insieme di 31 principi che delineano il quadro di riferimento per gli Stati e le imprese per prevenire e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani legati all'attività d'impresa. Adottati dal Consiglio ONU per i Diritti Umani nel 2011, i UNGPs si basano sul framework "Protect, Respect, and Remedy" (Proteggere, Rispettare, Riparare) e rappresentano il principale standard internazionale in materia di imprese e diritti umani).
- **Le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali;** (Le "Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa", sono **raccomandazioni** rivolte dai governi alle imprese multinazionali che operano in o a partire dai Paesi aderenti. Forniscono principi e **standard non vincolanti** per una **condotta d'impresa responsabile** in un contesto globale coerente con le leggi applicabili e gli standard riconosciuti a livello internazionale. Le Linee Guida sono l'unico codice di condotta d'impresa responsabile concordato a livello multilaterale che i governi si sono impegnati a promuovere).
- **Il GDPR e le principali normative internazionali in materia di anticorruzione.** (Il GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati) è la principale normativa europea sulla protezione dei dati personali).

L'impegno al rispetto del Codice è sottoscritto nel Verbale di presa visione (Allegato A).

## 2 – Identità Aziendale

Di seguito la Visione, Missione e i Valori ufficialmente adottati da Mirror Production Srl; questa dichiarazione **costituisce parte integrante del presente Codice Etico e di Condotta** e funge da bussola per ogni scelta strategica e operativa.

### Visione

*«In Mirror Production Srl percorriamo la nostra strada con l'ambizione di essere un ibrido evoluto di agenzia: creativa, tecnologica, visionaria. Siamo maker, pensatori e innovatori. Ispiriamo i brand aiutandoli a far emergere la loro autenticità e la loro bellezza. Crediamo che tutto sia possibile quando sogni, intuizione, passione e impegno si uniscono in un progetto comune. Vogliamo emozionare il mondo, insieme.»*

### Missione

*«Ispirare i brand con innovazioni digitali ad alto impatto, orientate ai risultati. Accompagniamo i nostri clienti in percorsi di trasformazione combinando creatività, tecnologia e strategia per generare valore, visione e bellezza.»*

### I nostri Valori e le relative aspettative comportamentali

Valore	Significato	Comportamenti attesi
<b>Passione</b>	Lavoriamo con cuore e mente allineati, alimentando motivazione personale e collettiva.	Trasmettere entusiasmo, dedicare energie a obiettivi ambiziosi, rispettare le aspettative dei clienti e il nostro potenziale.
<b>Persone al Centro</b>	Il successo nasce dalla collaborazione, dal rispetto reciproco e dal valore delle unicità.	Promuovere ambiente inclusivo e collaborativo, condividere sapere, praticare l'aiuto reciproco e l'«irriverenza intelligente».
<b>Responsabilità</b>	Ognuno è responsabile delle proprie azioni e del loro impatto.	Agire con coscienza e autonomia, imparare dagli errori, cercare costante miglioramento.
<b>Bellezza</b>	Non solo forma ma sostanza: coerenza, armonia, chiarezza e significato.	Creare esperienze che rendano comprensibili i messaggi complessi in modo semplice, positivo e memorabile.
<b>Innovazione</b>	Il nostro modo di esistere: mentalità aperta, curiosa, sperimentale.	Sfida agli status quo, adozione tecnologie emergenti, ricerca di soluzioni originali e creative.
<b>Efficacia</b>	Relazione tra effort svolto e compenso ricevuto	Controllo delle proprie attività operative al fine di mantenere un margine operativo congruo con la politica aziendale

Questi Valori sostituiscono e integrano quelli precedentemente indicati, e devono essere riflessi in tutte le policy, procedure e interazioni aziendali.

## 3 – Metodo

Ogni volta che sorge un dubbio etico o di conformità, chiunque lavori per Mirror Production Srl applica il metodo 'STOP' (Stop-Think-Observe -Proceed), fermati prima di agire, valuta le conseguenze dell'azione, analizza l'ambiente, la situazione, le norme e le persone coinvolte, procedi solo se sei sicuro.

Questo approccio si inserisce all'interno di un **modello organizzativo evoluto**, basato su **responsabilizzazione, leadership distribuita e gestione per progetti**, i cui principi operativi chiave sono descritti di seguito:

### **Progetti come Unità Centrali**

Ogni progetto diventa l'unità fondamentale dell'organizzazione, con team costruiti ad hoc in base alle competenze richieste.

### **Ownership Chiara e leadership distribuita**

Definizione chiara degli owner di progetto, la leadership è distribuita tra i membri del team di progetto. Ogni owner è responsabile della propria area.

### **Responsabilità e Trasparenza**

Processi decisionali e responsabilità definiti in modo chiaro. Ogni partecipante conosce il proprio contributo al successo del progetto e ha visibilità sui progressi complessivi.

### **Approccio Multidisciplinare e Agile**

Rafforzare le capacità di lavoro in team di progetto integrando competenze trasversali da diverse aree (creatività, strategia, tecnologia, design, marketing) per rispondere alle sfide e agli obiettivi progettuali.

### **Flessibilità e Autonomia Operativa**

Le Unit esistenti diventano Hub di Competenze che alimentano i progetti. Ogni team di progetto opera in modo autonomo, con linee guida chiare.

### **Decision-Making Orientamento al Risultato**

Le decisioni operative vengono prese dai team attraverso consultazioni rapide, delegando al Project Owner le scelte strategiche. Lavorare con obiettivi chiari e misurabili senza bisogno di controlli costanti. Ogni progetto stabilisce KPI chiari (qualitativi e quantitativi), monitorati regolarmente per adattare il lavoro in corso e a fine progetto viene sempre fatta una retrospettiva per individuare i punti di forza e di ottimizzazione del progetto.

## 4 – Responsabilità verso gli Stakeholder

### 4.1 Personale interno e collaboratori

Mirror Production Srl riconosce che il talento umano – dipendenti e professionisti freelance – è la vera fonte di valore dell'agenzia. Per questo si impegna a garantire diritti, opportunità e strumenti di sviluppo, chiedendo in cambio comportamenti coerenti con i Valori aziendali.

#### 4.1.1 Carta dei diritti & doveri

Mirror Production Srl offre	Mirror Production Srl si aspetta
Salario equo e puntuale, welfare aggiuntivo, dotazioni tecniche adeguate	Professionalità, puntualità, cura dei materiali e rispetto delle procedure e dell'ambiente lavorativo
Ambiente sicuro, inclusivo e privo di molestie	Collaborazione, rispetto reciproco, linguaggio inclusivo e segnalazione puntuale di situazioni non conformi
Informazioni chiare su obiettivi, ruoli e feedback	Impegno nel raggiungere i risultati condivisi
Accesso a formazione e mentoring	Partecipazione attiva ai percorsi di crescita
Strumenti organizzativi e digitali per lavorare al meglio	Impegno, attenzione all'efficienza operativa e trasparenza nella rendicontazione delle attività, in modo da garantire la sostenibilità dei progetti

#### 4.1.2 Crescita professionale & mentoring

- Abbiamo previsto un **piano di sviluppo del personale** per i differenti team/ famiglie professionali, con obiettivi di competenza e carriera, monitorato semestralmente.
- I collaboratori freelance continuativi (> 12 mesi di incarichi) possono aderire ai percorsi formativi interni e partecipare a sessioni di mentoring senior-junior.

#### 4.1.3 Work-life balance e smart-working

- Politica di **diritto alla disconnessione**: salvo urgenze concordate e/o in caso di trasferte o lavoro di produzione sul campo, non si inviano task tra le 20:00 e le 08:00.
- Possibilità di lavoro ibrido/remoto concordato e definito annualmente con l'azienda con requisiti minimi di sicurezza dati ed ergonomia postazione.
- Picchi di produzione: compensati da riposi sostitutivi o bonus di recupero.

#### 4.1.4 Collaboratori professionisti (freelance e P.IVA)

- Sono garantiti gli stessi standard in ambito salute e sicurezza e accesso a training essenziale.
- Contratti trasparenti che indicano in modo preciso compensi, diritti di proprietà intellettuale e obblighi di riservatezza (NDA).

#### 4.1.5 Tutela creativa & riconoscimento

- Mirror Production Srl promuove la **credit policy** ove concordato con il cliente, attribuisce nei credits finali il nome dei creativi coinvolti.

L'allegato "A" rappresenta la credit policy

#### 4.1.6 Canali di ascolto e partecipazione

- **Mirror ha istituito una figura di psicologo del lavoro**, a disposizione delle persone che vivono situazioni di disagio, stress o difficoltà relazionali legate al contesto professionale. Il servizio è riservato, gratuito e attivabile su richiesta tramite HR.
- **Mirror mette a disposizione una cassetta fisica per la raccolta anonima di proposte e segnalazioni**, accessibile a tutte le persone. I messaggi vengono letti **mensilmente** dal team HR, che ne discute in forma aggregata nel forum interno per il miglioramento continuo.
- Survey di clima biennale con tramite l'utilizzi di specifici KPI e obiettivi .

#### 4.1.7 Formazione e Cultura Etica

Mirror Production Srl garantisce a tutti i collaboratori una formazione annuale obbligatoria su tematiche etiche e sostenibili, con particolare attenzione a:

- Codice Etico e anticorruzione
- Pari opportunità, inclusione e parità di genere
- Comunicazione ambientale e green claims
- Salute, sicurezza e benessere lavorativo

La formazione è erogata a tutti i nuovi assunti entro 3 mesi dall'ingresso e può essere adattata in base a ruolo e livello di responsabilità.

I responsabili di unità promuovono la diffusione dei contenuti anche attraverso formati agili e digitali (es. micro-learning, podcast interni, video brevi, canali dedicati) per stimolare il confronto e l'adozione di comportamenti coerenti.

La partecipazione è tracciata tramite registro HR. I responsabili sono incoraggiati a promuovere comportamenti coerenti con il Codice Etico e a contribuire alla diffusione di una cultura della parità e dell'inclusione nei propri team.

#### 4.1.8 – Equità, Inclusione e Diversità

Mirror Production Srl adotta il principio di "zero discriminazioni" su base di genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni o condizioni personali.

- Sono promosse pratiche di mentoring e percorsi di sviluppo professionale aperti a tutti i collaboratori, con particolare attenzione alla valorizzazione dei talenti, della diversità di background e della pluralità di esperienze.

- Il processo di selezione e crescita interna è oggetto di audit annuali, con l'obiettivo di garantire trasparenza, pari accesso e assenza di bias nei percorsi di carriera.
- È previsto il supporto all'inserimento e alla valorizzazione delle persone con disabilità, anche attraverso strumenti, formazione e adattamenti organizzativi mirati.

## **4.2 Clienti e brand partner**

Manteniamo il massimo riserbo su file grezzi, concept e dati sensibili dei clienti.

Presentiamo soltanto idee corrette e rispettose, evitando slogan ambientali vuoti, stereotipi o elementi che possano offendere persone o culture.

## **4.3 Fornitori e consulenti**

Mirror Production Srl adotta criteri di selezione trasparente ed equa per i propri fornitori e consulenti, valorizzando la qualità dei servizi, l'affidabilità e l'allineamento ai principi etici e di sostenibilità.

Ai partner viene richiesto di dimostrare impegno verso pratiche responsabili, anche attraverso un breve questionario interno o, ove disponibile, il possesso di certificazioni riconosciute (es. ISO 14001, ISO 45001, SA8000, punteggio EcoVadis  $\geq 50/100$ ).

In alternativa, è possibile fornire una dichiarazione di conformità etica, in cui l'azienda si impegna a rispettare i principi fondamentali del Codice Etico di Mirror.

Tutti i contratti includono clausole che vietano corruzione, tutelano i diritti umani e garantiscono la proprietà intellettuale.

Ai fornitori viene chiesto di sottoscrivere la "Carta Etica per Fornitori" oppure una policy equivalente, che ribadisce:

- il divieto di lavoro minorile o forzato,
- il rispetto delle leggi e dell'ambiente,
- la disponibilità a collaborare in eventuali verifiche etiche.

La mancata conformità ai principi fondamentali può comportare la sospensione o cessazione del rapporto, previa comunicazione e confronto con il fornitore.

Mirror riconosce il proprio ruolo di attore economico all'interno di un sistema globale e si impegna a selezionare con responsabilità i propri fornitori e partner, anche sulla base del loro comportamento in materia di diritti umani fondamentali, libertà e rispetto del diritto internazionale umanitario.

In coerenza con questi principi, e in risposta a gravi situazioni umanitarie in corso a livello internazionale, l'azienda può adottare misure temporanee di sospensione o limitazione dei rapporti commerciali con soggetti coinvolti direttamente o indirettamente in violazioni accertate dei diritti umani, valutando caso per caso l'impatto e la tracciabilità dei servizi o prodotti in uso. Tali scelte non sono mai rivolte a singoli individui né a intere comunità, ma rappresentano espressione di un impegno etico coerente con i valori di giustizia, solidarietà e rispetto dei diritti fondamentali.

#### **4.4 Comunità e ambiente**

Mirror si impegna a ridurre progressivamente gli sprechi e i consumi ambientali, adottando soluzioni pratiche come l'utilizzo di luci LED, la condivisione di set e la riduzione dei viaggi non necessari. Il nostro approccio è basato sul miglioramento continuo: ogni scelta operativa dovrebbe tendere a un impatto minore rispetto al passato.

L'azienda sostiene attivamente iniziative artistiche locali e programmi formativi rivolti a studenti e giovani professionisti, con l'obiettivo di diffondere i valori della sostenibilità, dell'economia circolare e della cultura ESG.

Mirror si impegna anche a realizzare progetti non a scopo di lucro e/o con realtà ONG con l'obiettivo di promuovere valori etici, principi e ideali coerenti con la propria visione aziendale. Tali iniziative mirano a sensibilizzare l'opinione pubblica e avvicinare dipendenti e collaboratori ai principi promossi da organizzazioni internazionali come l'OCSE, l'ONU e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

## **5 – Conformità Normativa**

Il presente Codice rappresenta il primo passo di un percorso virtuoso verso l'adozione dei principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tra i reati presupposto di particolare rilevanza per le attività di Mirror Production Srl si segnalano:

- art. 25-novies (violazioni in materia di diritto d'autore);
- art. 24-bis (reati informatici);
- art. 25-septies (lesioni personali e infortuni sul lavoro);
- art. 25-ter (reati contro la pubblica amministrazione, tra cui la corruzione);
- art. 25-octies (riciclaggio e reati connessi).

## **6 – Proprietà intellettuale e contenuti creativi**

- Usiamo solo foto, musica, modelli 3D e font di cui abbiamo il diritto d'uso.

- Possiamo usare l'IA solo con dati leciti; è dichiarato al cliente l'infrastruttura utilizzata per la realizzazione e la diffusione dei contenuti generati

## 7 – Protezione dei dati personali e sicurezza informatica

Raccogliamo solo i dati davvero necessari.

L'accesso ai sistemi avviene con doppio fattore (MFA), i dischi sono cifrati e un filtro blocca le uscite non autorizzate di informazioni.

In caso di data breach è prevista l'attivazione del DPO (entro 2 ore), che informa il Garante entro 72 ore.

È vietata la divulgazione non autorizzata di informazioni riservate, anche dopo la cessazione del rapporto.

Tutti i collaboratori ricevono formazione annuale sulla riservatezza e sulla policy social media.

I dati personali e i contenuti riservati devono essere conservati su sistemi aziendali nel rispetto del **Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR**

I social media possono essere utilizzati in contesto professionale solo se autorizzati; le opinioni espresse online non devono danneggiare l'immagine aziendale.

## 8 – Innovazione responsabile e intelligenza artificiale

Un piccolo gruppo interno valuta i progetti che usano IA sperimentale.

È vietato creare deep fake che possano danneggiare persone o senza il loro consenso.

Informiamo sempre il cliente quando un contenuto è stato generato, anche solo in parte, con l'IA.

## 9 – Anticorruzione, Regali & Policy Trasferte

Cosa posso dare/ricevere?	Limite di valore	Cosa devo fare / chi devo avvisare
Gadget o piccoli omaggi o merchandising ufficiale (agende, t-shirt, libro fotografico)	<b>no gift</b> salvo cortesia istituzionale fino a 100 € l'anno per ciascuna persona	Registro il regalo nel "Registro Omaggi" e mando copia al team Compliance.

Invito a fiera o evento di settore, cena o business activity	Fino a 250 € per evento e per persona (biglietto + buffet base)	Se l'invito supera 250 € (biglietto VIP, cena di gala) chiedo approvazione preventiva al CEO interim CFO.
Ospitalità e viaggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Massimo 2 persone per trasferta</li> <li>● Massimale spese di alloggio 120€ notte</li> <li>● Massimali spese di vitto 35 € a pranzo / 50€ a cena</li> <li>● 50€ per cene clienti</li> <li>● Trasporti: l'utilizzo del taxi è giustificato solo in caso di spostamenti rapidi necessari tra più appuntamenti. Da stazione a cliente si usano i mezzi pubblici organizzandosi coerentemente con l'orario del treno.</li> </ul>	Compilo la richiesta di trasferta e la faccio validare dal Responsabile di funzione; allego i giustificativi a fine viaggio.
Indennità di trasferta	Per ogni notte fuori verranno erogati i seguenti importi lordi 20€ per trasferta Italia 25€ per trasferta EU 30€ per trasferta extra EU	Segnalo ad HR le notti di trasferta effettuate

Mirror Production Srl valuta con attenzione eventuali donazioni o sponsorizzazioni, garantendo la trasparenza del beneficiario e la coerenza con i principi etici aziendali

In caso di iniziative rilevanti, è previsto un passaggio di approvazione da parte degli organi competenti

## 10 – Conflitti d’Interesse

Obbligo di dichiarazione tramite **Modulo Col**<sup>1</sup> (conflitto interesse) su intranet in caso di:

- Parenti che lavorano in ruolo decisionale presso cliente.
- Partecipazione a gara di un competitor.
- Investimenti personali che possano influenzare scelte aziendali.

## 11 – Utilizzo di Asset e Risorse Aziendali

Le attrezzature aziendali (computer, software, dispositivi mobili, account digitali, strumenti creativi) devono essere utilizzate esclusivamente per finalità professionali, salvo autorizzazione esplicita da parte del responsabile di funzione.

- È vietato installare o utilizzare software non autorizzati o pirata. La violazione di questa regola può comportare sanzioni disciplinari fino al licenziamento, in base alla gravità del fatto.
- È altresì vietato l’uso intenzionale degli strumenti aziendali per attività personali non concordate, soprattutto se comportano rischi legali, reputazionali o di sicurezza.
- È fatto divieto assoluto di cedere a terzi le credenziali di accesso ai sistemi e agli account aziendali. Ogni account è personale e tracciato: eventuali violazioni sono responsabilità dell’intestatario.

## 12 – Salute, Sicurezza e Benessere

Mirror Production Srl adotta un approccio preventivo e partecipato alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in linea con i principali standard nazionali e internazionali.

L’azienda effettua un risk assessment almeno ogni 24 mesi e mantiene presidi di sicurezza coerenti con la normativa vigente.

Tutti i dipendenti e collaboratori ricevono formazione annuale su salute, sicurezza, ergonomia e prevenzione dello stress lavoro-correlato.

I dati relativi a infortuni e near-miss vengono raccolti in forma anonima e utilizzati per l’aggiornamento annuale del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).

---

<sup>1</sup> *Modulo Col* (Conflitto d’Interesse) – scheda da compilare quando una persona di Mirror Production Srl (dipendente, socio o freelance continuativo) ha legami che potrebbero alterare la sua imparzialità: es. parente in un’azienda cliente, partecipazione a una gara concorrente, quote in un fornitore. Il modulo raccoglie dati anagrafici, descrizione del conflitto, periodo, azioni di mitigazione proposte e firma del dichiarante; viene archiviato da HR/Compliance per gestire il caso in modo trasparente e prevenire contestazioni

Sul piano del benessere organizzativo, Mirror promuove un ambiente sano e rispettoso del benessere psicofisico.

Sono attualmente attivi servizi di counseling aziendale a disposizione dei collaboratori.

In coerenza con i propri impegni in materia di sostenibilità sociale, la Direzione si impegna a rafforzare progressivamente i programmi dedicati al benessere, inclusi sport aziendale, formazione sull'ergonomia e iniziative a supporto dell'equilibrio vita-lavoro.

## 13 – Diversità, Equità e Inclusione

### Nessuna tolleranza per discriminazioni o molestie

Chiunque lavori con Mirror Production Srl – dipendenti, soci, freelance, fornitori – deve rispettare la dignità delle persone. Commenti sessisti, razzisti, body-shaming o battute denigratorie non sono ammessi: se accade, si interviene subito (richiamo formale o fine della collaborazione).

### Mini-checklist di inclusione obbligatoria

- **Quando si propone un'idea creativa** o si sceglie un cast, il team compila una scheda di 5 domande ("Ci sono stereotipi? Rappresentiamo etnie e taglie diverse? Abbiamo il consenso dei minori?").
- La scheda richiede 3 minuti e va allegata al brief interno: serve a evitare, in anticipo, gaffe o esclusioni involontarie.

### Obiettivo equilibrato di genere

Vogliamo un'azienda in cui le decisioni non dipendono dal genere: puntiamo ad avere **almeno il 40 % di donne** nei ruoli di coordinamento (team lead, responsabili progetto) entro fine 2027. HR controlla il dato ogni semestre e lo condivide con i soci.

## 14 – Sostenibilità Ambientale & Green Claims

Mirror Production riconosce l'importanza di ridurre l'impatto ambientale del proprio lavoro creativo e produttivo. Per questo si impegna a:

Adottare pratiche sostenibili, migliorando progressivamente l'uso di energia, materiali e risorse, e privilegiando fonti rinnovabili dove possibile.

Evitare greenwashing, comunicando in modo chiaro e onesto: ogni messaggio ambientale deve basarsi su dati concreti e verificabili.

Integrare indicatori ambientali nei processi: l'azienda monitora i propri impatti in modo proporzionato, con obiettivi e miglioramenti continui.

Coinvolgere team e partner, promuovendo formazione di base e buone pratiche condivise con fornitori e collaboratori.

## 15 – Comunicazione & Marketing Responsabile

Mirror si impegna a evitare stereotipi, body-shaming e rappresentazioni inadeguate, rispettando le normative e i codici di autodisciplina applicabili.

## 16 – Implementazione, Formazione e Cultura

Il Consiglio di Amministrazione assicura che tutti i nuovi collaboratori ricevano una formazione etica e valoriale proporzionata al ruolo. La formazione è erogata secondo i seguenti criteri minimi:

- Onboarding:
  - Condivisione del Codice Etico, delle policy aziendali e della documentazione di riferimento;
  - Sessione formativa introduttiva della durata di circa 2 ore, entro le prime 2 settimane dall'ingresso.
- Aggiornamento ricorrente:
  - Ogni anno, ciascun team partecipa ad almeno 2 ore di formazione interna sui principi etici, la sostenibilità, le novità normative e le buone pratiche aziendali;
  - Le sessioni possono essere in presenza o online, e sono facilitate da HR, Compliance o dai responsabili di unità.

Le modalità operative, i materiali e i criteri di monitoraggio sono definiti nella Training Policy aziendale.

## 17 – Gestione Segnalazioni

**Canale riservato** – Qualsiasi dubbio su comportamenti scorretti o non etici si invia a **segnalazioni@Mirror.it**, casella gestita con password condivisa solo da Responsabile Compliance + HR Manager.

**Cassetta “Parla con Mirror Production Srl”** – In ufficio c'è una cassetta chiusa; basta inserire un foglio (puoi firmarlo o restare anonimo). Viene aperta ogni lunedì da HR e Compliance insieme.

**Tempi di gestione** – Presa in carico entro **7 giorni**; risposta preliminare entro **30 giorni**; chiusura o piano d'azione entro **90 giorni**.

**Protezione del segnalante** – Nessuna ritorsione (demansionamento, ostacoli a progetti, esclusione da bonus) è tollerata. Chi compie atti ritorsivi subisce sanzioni disciplinari gravi, fino al licenziamento o alla rescissione del contratto.

## 18 – Sistema Disciplinare

Mirror Production Srl adotta un approccio progressivo alla gestione delle violazioni del Codice Etico, con l'obiettivo di prevenire comportamenti inadeguati e favorire il miglioramento continuo. Il percorso disciplinare è articolato in cinque livelli, graduati in base alla gravità e alla recidiva, dando ampio spazio al dialogo e alla correzione tempestiva.

### 1. Promemoria informale

In caso di primo errore lieve (es. ritardo nel caricare file, linguaggio poco curato), il Team Lead affronta il tema con la persona in modo diretto e costruttivo. Questa fase non è punitiva ma educativa, e ha lo scopo di chiarire le aspettative e aiutare a correggere il comportamento con immediatezza.

### 2. Nota di promemoria

Se l'errore si ripete o si verifica una mancanza moderata (es. uso non autorizzato di un font), HR invia una breve e-mail che descrive il fatto e chiede di evitare recidive. La nota viene archiviata ma non incide su stipendio o carriera. È uno strumento di responsabilizzazione trasparente.

Mirror incoraggia i responsabili a utilizzare queste prime due fasi come strumenti di leadership attiva: correggere con chiarezza, senza giudizio, è parte integrante del ruolo.

### 3. Richiamo formale

Alla terza recidiva, o se l'azione comporta un rischio concreto (es. condivisione non protetta di dati sensibili), HR e il responsabile inviano una comunicazione scritta e concordano un piano di correzione con la persona coinvolta.

### 4. Sospensione di un giorno

Se il piano non viene rispettato o la violazione è seria, è prevista una sospensione non retribuita di un giorno. Al rientro si tiene un confronto con HR per confermare impegni e prospettive.

### 5. Risoluzione del rapporto

In caso di atti gravi (corruzione, fuga volontaria di dati, molestie), si procede al licenziamento o alla cessazione immediata del contratto, con eventuale segnalazione agli organi competenti.

Ogni fase rispetta l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori: contestazione scritta, cinque giorni per le difese, decisione motivata.

Per freelance continuativi si applicano i passaggi 1, 2 e, in casi gravi, il 5.

Per Soci e Amministratori: azione di responsabilità ex artt. 2392-2393 c.c.

Il percorso disciplinare di Mirror Production Srl è graduato in cinque step, così da dare sempre spazio al dialogo prima di arrivare a misure restrittive:

1. **Promemoria informale** – al primo errore lieve (es. ritardo nel caricare i file, linguaggio poco curato) il Team Lead parla con la persona per chiarire e correggere subito il comportamento.

2. **Nota di promemoria** – se l'errore si ripete o si verifica una mancanza moderata (p. es. installare un font senza licenza), HR invia una breve e-mail che descrive il fatto e chiede di non ricadere; la nota resta agli atti ma non incide su stipendio o carriera.
3. **Richiamo formale** – alla terza recidiva o se l'azione comporta un rischio concreto (per esempio condividere un link sensibile senza protezione) HR e il Responsabile di funzione inviano una lettera formale e viene concordato un piano di correzione.
4. **Sospensione di un giorno** – se la violazione è seria o il piano non viene rispettato, scatta una sospensione non retribuita di una giornata; al rientro si tiene un incontro con HR per confermare gli impegni.
5. **Risoluzione del rapporto** – in caso di atto gravissimo (corruzione, fuga volontaria di dati, molestie) si procede al licenziamento o alla chiusura del contratto, con eventuale denuncia secondo la legge.

Ogni fase rispetta l'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori: contestazione scritta, cinque giorni per presentare difese, decisione motivata. Per i freelance continuativi si applicano i passaggi 1, 2 e, nei casi estremi, il 5 (diffida, sospensione dell'incarico, risoluzione immediata)

Per Soci e Amministratori: azione di responsabilità ex artt. 2392-2393 c.c.

## 19 – Monitoraggio, KPI e Miglioramento Continuo

Il Consiglio di Amministrazione e il responsabile di Compliance verificano annualmente l'efficacia del presente Codice. Le risultanze – indicatori di etica, sostenibilità e clima interno – sono raccolte in un report accessibile agli stakeholder su richiesta.

Indicatori etici e di conformità (KPI):

- Partecipazione alla formazione etica  $\geq 95\%$  annuo;
- Fornitori firmatari della Carta Etica  $\geq 60\%$  entro 2026;
- Conflitti di interesse dichiarati e gestiti 100%;
- Risoluzione segnalazioni gravi entro 60 gg  $\geq 90\%$ ;
- Donne in ruoli di responsabilità  $\geq 40\%$  entro il 2027.

Il Codice è riesaminato annualmente al mutare del contesto normativo.

## 20 – Revisione Periodica

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data //2025.

Entra in vigore il //2025.

## 21 – Allegati Operativi

- Allegato A – Credit Policy

### Nota finale

Le ulteriori policy operative per dipendenti, fornitori, collaboratori esterni e temi settoriali (es. IA, green claims, diversity, privacy) saranno approvate con delibera del CdA e pubblicate su HR Portal e Intranet.

#### **Contatti Compliance & Ethic Office**

compliance@mirror.it – tel. +39 055 4939136

DPO:

## **Credit Policy – Linee guida per il riconoscimento creativo**

Mirror Production Srl adotta una Credit Policy che definisce criteri e modalità per l'attribuzione dei riconoscimenti (crediti) alle persone coinvolte nella realizzazione dei progetti creativi.

L'obiettivo è promuovere la trasparenza, valorizzare il contributo individuale e collettivo e rafforzare la reputazione dell'agenzia come spazio di creatività riconosciuta.

Quando si applica

La Credit Policy si applica a tutti i progetti in cui sia prevista la diffusione pubblica di un contenuto (es. video, campagna, installazione, prodotto digitale) e nei casi in cui il cliente ne autorizzi l'attribuzione.

Chi ha diritto a essere menzionato.

Hanno diritto a essere riconosciuti nei crediti:

Dipendenti e collaboratori interni coinvolti nel progetto

Freelance, consulenti o collaboratori esterni con ruoli creativi o strategici

Eventuali partner tecnici e creativi

Formato e canali di attribuzione

I crediti possono essere riportati in uno o più dei seguenti formati:

- Nei credits finali del contenuto (es. video, brochure, presentazione)
- Nella documentazione di consegna al cliente
- Nella comunicazione istituzionale (sito web, social media, comunicati stampa)

Ogni menzione include:

- Nome e cognome
- Ruolo ricoperto nel progetto
- (Facoltativo) Link a profilo professionale, se autorizzato

Limitazioni

- Il riconoscimento avviene solo se autorizzato dal cliente
- Nei casi in cui siano previste clausole di riservatezza, i crediti possono essere omessi o resi anonimi (es. "Project Lead – Internal Team")
- I collaboratori che non rispettano le regole di condotta, le scadenze o la qualità concordata possono essere esclusi dal riconoscimento

Procedura operativa

- Il Project Owner compila una proposta di crediti alla chiusura del progetto
- La proposta è validata da HR e dal Team Legale (se coinvolto)

I crediti sono allegati al brief finale e approvati dal cliente, ove richiesto

## Verbale di presa visione del Codice Etico e di Condotta

Da consegnare e far sottoscrivere a ogni dipendente, collaboratore o professionista freelance.

Campi da compilare	Dettaglio
Nome e Cognome	_____
Ruolo / Qualifica	_____
Data di assunzione / Inizio collaborazione	//_____
Dichiarazione	"Dichiaro di aver ricevuto copia del <i>Codice Etico e di Condotta</i> di Mirror S.r.l., di averne letto attentamente i contenuti e di impegnarmi a rispettarne integralmente i principi e le disposizioni. Mi impegno inoltre a segnalare tempestivamente eventuali violazioni mediante i canali previsti."
Luogo e data	_____
Firma del Destinatario	_____
Firma per presa in carico HR / Compliance	_____

**Istruzioni HR:** archiviare il verbale nel fascicolo personale (formato digitale .pdf). Per i freelance conservarne copia unitamente al contratto di prestazione d'opera.

## Template e-mail di comunicazione interna

**Oggetto:** Lancio del Nuovo Codice Etico e di Condotta Mirror

### Corpo del messaggio (esempio):

Carissimo team,

in linea con la nostra Visione di «essere un ibrido evoluto di agenzia – creativa, tecnologica, visionaria – e con l’impegno verso valori di Passione, Persone al Centro, Responsabilità, Bellezza e Innovazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il **nuovo Codice Etico e di Condotta**.

**Scarica il documento completo:** [Link Intranet]

### Cosa cambia per te?

- Maggiore chiarezza su diritti & doveri, work-life balance, credit policy.
- Nuove linee guida su IA responsabile, green claims, disciplina delle segnalazioni

### Cosa fare entro 10 giorni:

1. Leggi il Codice.
2. Firma il *Verbale di presa visione* (Allegato A) e caricalo su HR Portal.
3. In caso di dubbi, contatta [compliance@mirror.it](mailto:compliance@mirror.it).

Grazie per contribuire ogni giorno a dare forma a "*Inspired images, responsible impact*".

### Il Management Team

**Nota HR:** programmare reminder automatici a +7 gg e +14 gg per chi non ha completato la firma.

