



CODICE ETICO

Il presente codice etico costituisce parte integrante del “Regolamento generale - Modello di Organizzazione Gestione e Controllo” di Zenith Global S.p.A.”

Versione n.2 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2024

Sommario

Articolo 1 - Finalità	3
Articolo 2 - Obiettivi e valori.....	3
Articolo 3 - Ambito di applicazione	4
Articolo 4 - Natura delle disposizioni e modalità di pubblicazione.....	4
Articolo 5 - Principi generali di politica sociale.....	5
Articolo 6 - Principi generali di comportamento	7
Articolo 7 - Parità di genere e divieto di discriminazioni.....	8
Articolo 8 - Adesione alle politiche E.S.G.	9
Articolo 9 - Doveri di imparzialità	10
Articolo 10 - Conflitto di interessi	10
Articolo 11 - Doveri di riservatezza	11
Articolo 12 - Doni ed altre utilità	12
Articolo 13 - Rapporti con la clientela	13
Articolo 14 - Integrità finanziaria e impegno antifrode	13
Articolo 15 - Attività collaterali	14
Articolo 16 - Attuazione e controllo	15
Articolo 17 - Sistema disciplinare	16

Articolo 1 - Finalità

Il Codice Etico di Zenith Global S.p.A. (d'ora innanzi, la “**Società**”) individua l'insieme dei valori che costituiscono l'etica sociale e reca i principi guida nonché le direttive fondamentali cui si devono conformare le attività sociali ed i comportamenti di tutti coloro ai quali si applica il presente Codice, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

La Società, pertanto, informa la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire insieme al successo dell'impresa.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice. Il sistema normativo aziendale non deve trovarsi in conflitto con le disposizioni previste nel presente Codice.

Il Codice Etico della Società costituisce inoltre parte integrante ed essenziale del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società stessa ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel seguito, anche più brevemente il “**Decreto 231**”).

Articolo 2 - Obiettivi e valori

L'obiettivo primario della Società è la creazione di valore per gli azionisti, pur nella consapevolezza che tale obiettivo potrà essere raggiunto solo se la creazione di valore interesserà tutti gli stakeholder, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e collettività in genere.

A tale scopo sono orientate le strategie aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

I soggetti che agiscono in nome e per conto della Società sono obbligati, nei rapporti con i terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e della regolamentazione aziendale, improntato alla massima correttezza, integrità e trasparenza ed in ogni caso in ossequio ai vincolanti principi contenuti nel presente Codice.

Le attività della Società, quindi, sono svolte attenendosi imprescindibilmente ai seguenti principi:

- rispetto, al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno, delle leggi vigenti negli Stati in cui svolge la propria attività e dei principi etici comunemente accettati e sanciti negli standard internazionali nella conduzione degli affari quali trasparenza, correttezza e lealtà;
- divieto di ricorrere a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori ed i concorrenti) per raggiungere i propri obiettivi da perseguire esclusivamente con l'eccellenza della performance in termini di qualità, di convenienza dei servizi e fondate sull'esperienza e sull'attenzione al cliente;

- predisposizione e concreta implementazione di strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori;
- perseguimento dell'eccellenza e della competitività nel mercato, offrendo ai propri clienti servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze;
- tutela e valorizzazione delle risorse umane di cui si avvale;
- tutela della reputazione e del patrimonio aziendale.

Articolo 3 - Ambito di applicazione

Le norme del Codice si applicano, senza eccezione alcuna, a tutti i dipendenti nonché alle persone fisiche o giuridiche titolari di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o di altro rapporto che comporti una prestazione di opera ovvero la fornitura di un servizio, anche se temporanea.

Il presente Codice si applica, altresì, a tutte le persone fisiche o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa, nonché a quelle che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società ed a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della stessa.

Il Codice, infatti, rappresenta il “manifesto della cultura aziendale” destinato sia alla informazione/formazione dei dipendenti e collaboratori che alla diffusione di tale cultura presso l'ampia ed indifferenziata categoria degli stakeholders.

Articolo 4 - Natura delle disposizioni e modalità di pubblicazione

Le regole di condotta contenute nel presente Codice, nell'enunciare e nell'affermare i principi di etica sociale che ispirano i comportamenti della Società negli affari e nel lavoro, integrano i principi di comportamento che devono essere osservati in virtù delle leggi civili e penali vigenti, con particolare riferimento ai doveri generali di correttezza, diligenza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, di cui agli articoli 1175, 1176 e 1375 del codice civile.

Per i dipendenti della Società il rispetto del presente Codice è altresì parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del codice civile ed integra il CCNL che si applica ai suddetti dipendenti.

La Società, per il tramite del proprio organo esecutivo, garantisce che copia del presente Codice venga consegnata e/o messa a disposizione in formato elettronico ad ogni componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai componenti l'Organismo di Vigilanza, ai responsabili della revisione contabile, nonché a tutti i dipendenti, sincerandosi che il contenuto del Codice stesso sia portato a conoscenza di tutti coloro ai quali si applica, al momento dell'instaurazione del rapporto professionale con la Società. Il presente Codice è disponibile anche

in formato elettronico sui siti internet ed intranet della Società. Copia dello stesso viene, inoltre, esposto nelle bacheche ubicate nei locali della Società e lasciato alla libera consultazione da parte di tutti i lavoratori.

Articolo 5 - *Principi generali di politica sociale*

Tutte le attività sociali devono essere espletate in conformità alla legge ed ai regolamenti vigenti nei paesi in cui si svolgono.

Tutte le operazioni poste in essere devono trovare idonea rappresentazione documentale ovvero devono essere adeguatamente ricostruibili e verificabili.

Tutti i fatti di gestione sono adeguatamente documentati al fine di fornire una rappresentazione contabile che rifletta la natura e la sostanza dell'operazione, secondo le prescrizioni di legge, regolamentari ed i principi contabili di riferimento. La Società ha come valore essenziale l'osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali o finanziari relativi alla stessa, nel pieno rispetto delle norme vigenti.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

I dipendenti e coloro che agiscono nell'interesse della Società dovranno rispettare la normativa in materia societaria, uniformando la propria condotta a quanto previsto dalla legislazione vigente. La selezione dei fornitori, la determinazione delle condizioni di acquisto e la gestione dei rapporti contrattuali sono effettuate secondo le norme di legge e regolamentari di riferimento, ove esistenti e, comunque, secondo i principi e le procedure interne all'uopo stabilite. Nella selezione dei fornitori la Società si basa esclusivamente su parametri di onorabilità, qualità del bene o del servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi. I fornitori di servizi vengono selezionati valutando anche la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, tenuto conto della natura del servizio offerto.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo del personale dipendente sono effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità.

La selezione dei collaboratori esterni è effettuata - secondo criteri di merito, competenza e professionalità, rispondenti alle esigenze di efficacia, efficienza ed economicità - tra persone ed imprese con buona reputazione che si atterranno ai principi e alle direttive del presente Codice. La gestione dei rapporti instaurati con gli stessi si ispira ai medesimi principi. La definizione di rapporti

contrattuali con i fornitori e con i collaboratori esterni e lavoratori autonomi è condizionata alla previsione del rispetto dei principi etici espressi nel presente Codice.

La tutela delle pari opportunità, il rispetto e l'attenzione verso i disabili, la prevenzione dei rischi, la tutela dell'ambiente e la prevenzione di ogni forma di inquinamento nonché la salute e la sicurezza nello svolgimento delle attività sociali sono considerate un impegno prioritario e costante. Tutte le attività della Società sono svolte nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale e di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e poste a tutela dell'igiene e della salute, nonché della sicurezza, sul lavoro.

Le pratiche di corruzione e concussione, i favori illegittimi, i pagamenti illeciti, i comportamenti collusivi, le sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera, anche al fine di ottenere progressioni nell'inquadramento o attribuzioni di funzioni diverse all'interno della Società, per sé o per altri, posti in essere sia direttamente sia tramite persone che agiscono per conto della Società, in Italia e all'estero, sono contrari ai principi della Società.

È contrario all'etica della Società 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 o con soggetti incaricati di un pubblico servizio. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto che coinvolga anche la Pubblica Amministrazione o soggetti incaricati di un pubblico servizio, non si deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle parti, comprese quelle dei funzionari che trattano per conto della Pubblica Amministrazione o dell'incaricato di pubblico servizio. In ogni caso l'agire della Società è improntato alla massima prudenza come criterio generale che deve informare tutte le attività che vengono svolte in nome e/o per conto della Società stessa.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione o con soggetti incaricati di un pubblico servizio, la Società opera nel rispetto della legge, dei regolamenti vigenti e della corretta pratica commerciale. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti incaricati di un pubblico servizio, la Società non ricorre a consulenti o ad altri soggetti nei confronti dei quali possa sorgere un conflitto d'interesse. A tal fine l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, sono riservate esclusivamente al personale autorizzato. Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione o con soggetti incaricati di un pubblico servizio, non devono essere intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- (i) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione o soggetti incaricati di un pubblico servizio a titolo personale;
- (ii) offrire omaggi, salvo quanto riportato all'articolo 10, terzo comma del presente Codice;
- (iii) sollecitare o ottenere informazioni riservate o tenere comunque comportamenti che – indipendentemente dalla loro rilevanza penale - possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Tutte le predette regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione devono essere osservate anche con riferimento ai membri degli Organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, e comunque porre in essere artifici o raggiri al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto a danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

E' fatto divieto a tutti i dipendenti ed ai collaboratori della Società che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione, di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

La Società non contribuisce al finanziamento di partiti, movimenti, comitati politici o di singoli candidati, nonché di organizzazioni sindacali o loro rappresentanti salvo, per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, quanto previsto dalle normative specifiche vigenti.

Articolo 6 - *Principi generali di comportamento*

Tutti devono essere a conoscenza della normativa che disciplina l'espletamento delle proprie funzioni e dei comportamenti conseguenti; qualora ci fossero dubbi su come procedere dovranno essere richiesti chiarimenti al diretto superiore o al responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società ovvero dovrà essere riportata la questione all'attenzione dell'organo societario del quale si è componente.

Non è consentito abusare della propria posizione, ruolo o poteri all'interno della Società, né compiere atti contrari ai doveri d'ufficio, né omettere o ritardare un atto d'ufficio per l'indebito conseguimento o promessa di denaro od altra utilità per sé o per altri.

Tutti devono tenere, nell'ambito delle attività espletate, un comportamento consono alle funzioni della Società, improntato a criteri di rispetto, lealtà, probità e non prevaricazione, evitando comunque atteggiamenti che possano creare disagio e garantendo sia all'interno della Società che nei rapporti con i terzi un comportamento collaborativo, improntato alla cortesia ed alla trasparenza, sempre nei limiti di riservatezza di cui al successivo articolo 9.

Tutti coloro che hanno rapporti verso l'esterno, se del caso, informano adeguatamente i terzi circa gli impegni e gli obblighi posti dal Codice Etico ed esigono il rispetto degli stessi obblighi che riguardano direttamente le loro attività.

Le comunicazioni effettuate a terzi devono essere preventivamente autorizzate, formulate in modo semplice e chiaro e, qualora costituiscano risposte nell'esercizio delle competenze e funzioni proprie della Società, devono essere adeguatamente motivate e documentate.

Non è consentito utilizzare per fini privati informazioni o documenti, anche non riservati, di cui si dispone per ragioni di ufficio o dei rapporti professionali intrattenuti con la Società, salvo specifiche autorizzazioni in tal senso da parte dell'Amministratore Delegato o del responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società o dell'organo societario del quale si è componente.

Ciascuno, quando richiesto, è tenuto a collaborare, nell'ambito delle attività espletate, allo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite agli azionisti, agli organi sociali, ai revisori contabili o ad Autorità di Vigilanza specificamente previste dalla legge, affinché sia resa a tali soggetti un'informazione veritiera, onesta, completa e trasparente.

Coloro che partecipano nell'interesse della Società, a qualunque titolo, ad organizzazioni, enti, associazioni anche non riconosciute, comitati e società, devono attenersi scrupolosamente ai principi, ai valori ed alle direttive del presente Codice.

Articolo 7 - Parità di genere e divieto di discriminazioni

Il rispetto dei colleghi e quindi anche del luogo di lavoro rappresenta il presupposto imprescindibile affinché tutti possano operare serenamente.

La Società condanna, pertanto, ogni comportamento che possa arrecare pregiudizio all'integrità e alla dignità della persona.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di discriminazione o molestia sul lavoro che sia determinata da criteri di preferenza o di esclusione arbitrari o comunque basata sull'età anagrafica, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, orientamento sessuale, stato civile o stato di salute o altre presunte diversità.

È, altresì, vietato l'uso ovvero l'ostentazione di immagini, simboli o iconografie religiosi e modi di vestire che possano offendere la sensibilità dei colleghi, ovvero dei clienti o degli altri operatori.

Chiunque operi in nome e/o per conto della Società, deve astenersi dal porre in essere atteggiamenti, condotte o qualsiasi altra forma di comportamento che possa costituire un atto di discriminazione come sopra illustrati.

Non costituiscono violazioni del principio di non discriminazione eventuali trattamenti preferenziali rivolti a interlocutori che fanno parte di categorie a rischio di esclusione dal contesto economico e sociale in conseguenza di condizioni sociali o personali svantaggiate o che siano meritevoli di particolare attenzione per il loro ruolo sociale o definiti degni di particolare tutela dalla legge.

Articolo 8 - Adesione alle politiche E.S.G.

La Società promuove la sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), conformando ai relativi principi ispiratori la condotta della propria attività nonché quella dei propri collaboratori.

In particolare, sotto il profilo della sostenibilità ambientale, la Società persegue il fine di ridurre gli effetti del proprio impatto operativo sull'ambiente, approvando a tal fine idonee politiche finalizzate al contenimento dei consumi di energia, ovvero alla riduzione dell'uso della carta e di materiali non riciclabili o, ancora, promuovendo il lavoro a distanza nei casi e con le modalità prescritte dalla vigente normativa in materia.

Per quanto concerne il tema della sostenibilità sociale, la Società promuove in primo luogo il benessere dei dipendenti, mirando ad attuare un ambiente inclusivo e positivo, in particolare condannando la discriminazione e garantendo che tutti i dipendenti siano trattati in modo equo, con dignità e rispetto e che l'ambiente di lavoro sia libero da molestie ed ogni altro atteggiamento di bullismo o prevaricazione.

A tal fine, la Società promuove ed adotta politiche che garantiscano la pari opportunità, il riconoscimento ai lavoratori rientranti nelle categorie c.d. "protette" delle prerogative loro riconosciute dalle vigenti disposizioni di legge e la sanzionabilità sotto il profilo disciplinare di ogni eventuale forma di discriminazione.

Ogni eventuale condotta posta in essere in violazione delle suddette indicazioni dovrà essere segnalata immediatamente al responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società ovvero all'organo societario del quale si è componente; se ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, deve esserne informato il Responsabile HR.

Nel caso in cui detta condotta integri, peraltro, la violazione di disposizioni di legge nazionali o dell'Unione europea o siano rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o, ancora, violino le procedure e i protocolli previsti dal Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, la condotta medesima deve essere denunciata utilizzando gli appositi canali di segnalazione implementati dalla Società ai sensi della vigente normativa in materia di "*whistleblowing*".

Infine, per quanto concerne la sostenibilità in materia di "*Governance*", la Società adotta politiche di indirizzo che contemplino l'obbligo in capo ai propri collaboratori di condurre tutti gli affari ed in generale ogni relazione con terzi in nome e per conto della Società medesima ispirandosi a principi di integrità, professionalità e in modo equo e onesto, nel rispetto delle normative e della legislazione vigenti al fine di ostacolare ogni forma di riciclaggio, ovvero fenomeni di corruzione, promuovendo a tal riguardo la necessaria attività formativa e di orientamento verso tutti i collaboratori.

Ogni eventuale condotta in violazione dei principi sopra indicati che integri un illecito secondo la vigente normativa nazionale o dell'Unione europea, ovvero rilevi ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o sia comunque in contrasto con le procedure ed i protocolli previsti nel Modello di

organizzazione e gestione adottato dalla Società, dovrà essere segnalata utilizzando gli appositi canali implementati dalla Società.

Articolo 9 - *Dovere di imparzialità*

Tutti devono agire con imparzialità ed assumere decisioni con rigore e trasparenza nello svolgimento dei procedimenti aziendali.

Tutti devono respingere ogni illegittima pressione nello svolgimento della propria attività. Nel caso in cui si subiscano pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa all'interno della Società, oppure si ricevano proposte che tendano a far venir meno il dovere di imparzialità, devono esserne informati senza indugio il responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società o l'organo societario del quale si è componente; se ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, deve esserne informata la Funzione Internal Auditing.

Nel caso in cui i suddetti comportamenti, atti od omissioni comportino, inoltre, la violazione di disposizioni di legge nazionali o dell'Unione europea o siano rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o, ancora, violino le procedure e i protocolli previsti dal Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, i comportamenti, atti od omissioni stessi devono essere denunciati utilizzando gli appositi canali di segnalazione implementati dalla Società ai sensi della vigente normativa in materia di "*whistleblowing*".

Articolo 10 - *Conflitto di interessi*

Per conflitto di interessi deve intendersi ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate (familiari, amici, conoscenti) o di entità di cui si è amministratori o dirigenti, che possano far venir meno il dovere di imparzialità.

La società emette proprie linee guida che disciplinano in dettaglio la gestione dei conflitti di interesse e le operazioni con parti correlate cui ogni dipendente e collaboratore dovrà attenersi.

La Società ha un rapporto di fiducia con i propri dipendenti e collaboratori ispirato alla massima lealtà e chiarezza; ogni soggetto, nell'esercizio delle proprie mansioni, deve evitare di assumere decisioni e di svolgere attività contrarie o in conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi della Società o comunque incompatibili con i propri doveri d'ufficio, mantenendo un equilibrio nella situazione finanziaria personale e rifiutando nomine o incarichi incompatibili con la posizione di dipendente o collaboratore della Società.

E' necessario, quindi, astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni, a procedimenti o a qualsiasi altra attività che possa essere, anche potenzialmente, in conflitto d'interessi.

L'assunzione di incarichi e lo svolgimento di attività in proprio da parte di amministratori e dipendenti che rientrano nell'oggetto sociale della Società e delle società da essa controllate

devono essere notificate preventivamente all'Amministratore Delegato e, in caso di amministratori o sindaci, al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente.

Coloro che partecipano a qualunque titolo e nell'interesse della Società ad organizzazioni, enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, devono astenersi dalle decisioni che coinvolgono l'interesse proprio o aziendale se non in linea con quanto preventivamente definito in merito dal management della società.

Ove ricorrano le condizioni di cui al presente articolo, gli interessati devono astenersi dall'assumere ogni decisione ed informare il proprio superiore gerarchico o il responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società o l'organo societario del quale si è componente, che provvederà ad assumere le opportune determinazioni.

In caso di contatti promossi da terzi propedeutici all'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro o forme di collaborazione o consulenza, in settori di attività svolte dalla Società e dalle società da essa controllate, qualora da ciò derivino situazioni di potenziale conflitto di interesse, è necessario informare il responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società o l'Amministratore Delegato.

Fermo restando il proprio diritto di partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere, qualora detti rapporti siano tenuti con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, è necessario comunicare alla Società le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano dare luogo a conflitto d'interesse.

Articolo 11 - *Dovere di riservatezza*

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.

A tutti i collaboratori della Società è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

I dipendenti e collaboratori della Società, con particolare riferimento a coloro che sono autorizzati a disporre e trattare dati personali, soprattutto sensibili e giudiziari, ai sensi della vigente normativa in materia di protezione di dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (nel seguito il "**GDPR**") e di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018 n. 101 attuativo del GDPR (nel seguito il "**Codice Privacy**"), devono considerare la riservatezza quale principio vitale dell'esercizio dell'attività istituzionale in quanto valore fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela: a tale fondamentale principio essi sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro comunque intervenuto. E' pertanto espressamente vietato rendere noti a soggetti esterni alla Società contenuti, effetti, termini od ambiti di applicazione di provvedimenti o determinazioni aventi efficacia esterna, prima che gli stessi siano stati formalizzati e formalmente comunicati alle parti interessate.

I dati personali possono essere resi noti solo a coloro che abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Società deve adottare ogni cura per evitare l'indebita diffusione di tali dati e/o informazioni.

Non è consentito divulgare e usare impropriamente informazioni e/o qualunque altro genere di notizia che abbia carattere di riservatezza connesso ad atti ed operazioni proprie di ciascuna mansione svolta senza specifica e documentata autorizzazione rilasciata nei limiti di quanto consentito dalla legge.

Non sono consentiti l'uso, la trasmissione, la memorizzazione documentale o informatica di informazioni illecite o socialmente riprovevoli.

Non è consentito l'accesso a terzi a documenti interni alla Società, sia formalizzati, sia in fase di redazione, se non nei casi e nei modi previsti dalla legislazione, nonché dalla normativa interna vigente.

E' necessario mantenere il segreto su qualsiasi informazione commerciale acquisita nel corso dello svolgimento della propria attività, salvo che la legge non preveda altrimenti.

Non è consentito intrattenere rapporti, riguardanti le attività della Società, con organi di stampa od altri mezzi di comunicazione di massa, salvo il caso in cui ci sia una espressa autorizzazione da parte dell'Amministratore Delegato.

Salvo che per quanto espressamente previsto dalla vigente normativa in materia di segnalazioni "whistleblowing" di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (nel seguito il "**Decreto Whistleblowing**"), non è consentito effettuare dichiarazioni, affermazioni o comunicati al pubblico che possano in qualsiasi modo ledere o mettere in cattiva luce la posizione e l'operato della Società.

Articolo 12 - Doni ed altre utilità

In nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, è consentito accettare doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali d'uso di modico valore, da soggetti con i quali si intrattengano o possano intrattenersi rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la Società.

Nel caso in cui si ricevano doni, beni od altre utilità, salvo le eccezioni di cui al comma precedente, è necessario darne immediata comunicazione al responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società e provvedere alla restituzione degli stessi al donante.

In nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, si devono offrire doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali d'uso di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione della Società, a soggetti con i quali si intrattengano o possano intrattenersi rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la Società. Tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società, in ragione della posizione ricoperta nella stessa, non devono erogare né promettere contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni

sindacali o loro rappresentanti fatto salvo, per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, quanto previsto dalle normative specifiche vigenti.

Articolo 13 - *Rapporti con la clientela*

L'attività di sviluppo commerciale deve svolgersi nel rispetto di corretti principi economici, nel regolare contesto di mercato, ed in leale competizione con i concorrenti, nella costante osservanza delle norme di legge e regolamenti applicabili.

La clientela costituisce la componente fondamentale del patrimonio aziendale: ad essa va attribuita la massima cura ed attenzione, con l'obiettivo costante di mantenerla fedele, incrementarne la base, soddisfare al meglio i suoi bisogni e le sue aspettative. Il soddisfacimento delle corrette esigenze della clientela rappresentano, infatti, un dovere.

La Società manifesta una costante sensibilità e attenzione alla salvaguardia della qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo queste condizioni indispensabili per il processo di creazione e distribuzione del valore.

La Società intrattiene relazioni d'affari con quei clienti che presentino idonei requisiti di serietà ed affidabilità, personale e commerciale. Non vi sono preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti ma non devono essere assolutamente intrattenute relazioni, in modo diretto o indiretto, con soggetti comunque operanti al di fuori della liceità.

La professionalità, la competenza, la disponibilità e la cortesia rappresentano i principi guida che i destinatari del Codice sono tenuti a seguire nei loro rapporti con la clientela. La Società si propone di offrire alla clientela servizi di alta qualità e, pertanto, si assume l'impegno di realizzare quelle condizioni che consentano di mantenere la qualità stessa ai massimi livelli. La Società opera nei confronti della clientela con la massima trasparenza; in particolare, è di basilare importanza fornire alla clientela informazioni circostanziate in tema di impegni reciprocamente assunti e di rischi impliciti nella natura delle operazioni poste in essere.

Articolo 14 - *Integrità finanziaria e impegno antifrode*

La Società è impegnata nella individuazione e prevenzione di qualsiasi forma di frode, con l'obiettivo di operare in modo equo e responsabile e nella stretta osservanza dei principi di integrità e trasparenza.

In tale ottica, la Società condanna e, conseguentemente, vieta qualsiasi condotta antigiuridica o comunque posta in violazione delle vigenti disposizioni di legge nonché del presente Codice Etico ovvero delle procedure e policies aziendali che possano dare luogo a comportamenti fraudolenti.

Con il termine "frode" si intendono, infatti, tutti quei comportamenti diretti ad abusare della fiducia altrui e contrari al generale principio di buona fede, ovvero quei comportamenti posti

in essere con l'intento di eludere le norme giuridiche e i loro effetti applicativi o, ancora, finalizzati a produrre un danno altrui.

La frode si concretizza, pertanto, con una falsa rappresentazione di un fatto materiale ovvero con l'uso distorto della fiducia accordata da un terzo soggetto, al fine di procurare, direttamente o indirettamente, un vantaggio personale o altrui.

Tutti i collaboratori ed i soggetti in generale che operano in nome e/o per conto della Società sono tenuti a mantenere, nello svolgimento delle proprie attività, una condotta che sia sempre improntata ai canoni della onestà e della trasparenza, astenendosi dal porre in essere azioni che possano, anche solo potenzialmente, compromettere l'integrità degli stessi e della Società, adoperandosi sempre con la finalità di salvaguardare le risorse e i beni aziendali sia materiali che immateriali.

In particolare, ogni attività o operazione posta in essere in nome e/o per conto della Società dovrà essere preventivamente autorizzata da soggetti muniti di idonei poteri da parte degli Organi Amministrativi e successivamente verificabile in qualsiasi momento, nonché legittima, coerente e congrua.

Eventuali condotte in violazione delle suddette indicazioni dovranno essere segnalate immediatamente al responsabile dell'unità organizzativa dal quale dipende il proprio rapporto con la Società ovvero all'organo societario del quale si è componente; se ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, deve esserne informato l'Amministratore Delegato.
.....

Qualora, peraltro, la condotta in violazione dei principi sopra indicati integri un illecito secondo la vigente normativa nazionale o dell'Unione europea, ovvero rilevi ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o sia comunque in contrasto con le procedure ed i protocolli previsti nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, dovrà essere segnalata utilizzando gli appositi canali implementati dalla Società.

Articolo 15 - Attività collaterali

Le strutture ed i beni della Società sono destinati all'espletamento delle funzioni assegnate. Il personale della Società, pertanto, deve proteggere e custodire i beni ed i valori che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale

Non è consentito svolgere attività che possano in qualche modo ledere l'immagine della Società od essere in contrasto con il corretto svolgimento delle funzioni affidate dalla stessa.

E' necessario specificare il carattere personale delle valutazioni formulate in occasione di pubblicazioni di articoli, studi, partecipazioni a convegni o seminari qualora non rilasciate in occasioni legate all'attività e non espressamente autorizzate.

La strumentazione informatica della Società deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche procedure interne. E' pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un

utilizzo non corretto degli strumenti informatici della Società specie quando da tale utilizzo possa derivare la commissione di condotte non corrette o dannose per la Società o per terzi.

Il D.Lgs 231/2001 ha previsto la Responsabilità amministrativa della Società in caso di commissione di reati effettuati nell'interesse o per il vantaggio della Società stessa.

La Società si è quindi dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo previsto dall'art. 6 del suddetto Decreto 231/2001, al fine di prevenire , mediante la costituzione di idonei presidi, la commissione dei reati presupposto ivi presi in considerazione.

Il Modello ed il rispetto delle previsioni ivi contenute sono considerati parte integrante del Codice Etico.

Articolo 16 - Attuazione e controllo

Tutti coloro ai quali si applica il presente Codice sono tenuti a conoscerlo ed a contribuire alla sua attuazione e miglioramento, segnalandone le eventuali carenze all'Organismo di Vigilanza. A tal fine i vertici aziendali, per quanto di rispettiva competenza, ne facilitano e ne promuovono la conoscenza.

Qualunque situazione che violi, in tutto o in parte, il presente Codice va segnalata all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui un componente del Consiglio di Amministrazione sia direttamente interessato da quanto indicato nel presente Codice, ne informa il Consiglio stesso.

Nel caso in cui un componente del Collegio Sindacale o un responsabile della revisione contabile sia direttamente interessato da quanto indicato nel presente Codice ne informa il Collegio Sindacale.

Peraltro, qualunque condotta non conforme ai principi espressi nel presente Codice Etico che integri la violazione di disposizioni di legge nazionali o dell'Unione europea o siano rilevanti ai sensi del Decreto 231 o, ancora, violino le procedure e i protocolli previsti dal Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, dovrà essere denunciata utilizzando gli appositi canali di segnalazione implementati dalla Società ai sensi del Decreto Whistleblowing.

All'Organismo di Vigilanza è demandata la predisposizione delle proposte di aggiornamento del Codice Etico, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'osservanza del Codice Etico è un dovere di ciascun dipendente della Società nonché delle persone fisiche o giuridiche titolari di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o di altro rapporto che comporti una prestazione di opera ovvero la fornitura di un servizio, anche temporanea, con la Società.

Tutte le funzioni aziendali, per quanto di rispettiva competenza, accertano il rispetto del presente Codice da parte dei destinatari.

Articolo 17 - Sistema disciplinare

La violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

La Società si impegna a vigilare per evitare violazioni al presente Codice e a sanzionare in modo appropriato i comportamenti contrari alle direttive contenute, adottando i provvedimenti di natura disciplinare previsti dalla contrattazione collettiva, indipendentemente dagli eventuali procedimenti penali a carico dell'autore della violazione.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione del Codice Etico può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

A tutti i destinatari si applicano le sanzioni analiticamente previste dal Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231.

Ai sensi dell'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 le norme disciplinari sono portate a conoscenza di tutti i lavoratori dipendenti, sia mediante affissione delle stesse in formato cartaceo nei locali della Società accessibili a tutti, sia a mezzo di loro pubblicazione nella intranet aziendale.

* * * * *