



Codice Etico

**CE
Rev. 4**

17 luglio 2024

INDICE

1	INTRODUZIONE.....	2
1.1	Ambito di applicazione e destinatari.....	3
2	CODICE ETICO.....	3
2.1	Conformità ed interpretazione.....	4
2.2	Clienti.....	5
2.3	Azionisti.....	6
2.4	Organo Amministrativo.....	6
2.5	Dipendenti e politiche del personale.....	9
2.6	Comunità.....	14
2.7	Fornitori.....	15
2.8	15	
2.9	Concorrenti.....	17
2.10	Violazioni.....	18
3	DIFFUSIONE DEL CODICE.....	19
3.1	Diffusione ai dipendenti.....	19
3.2	Informazione ai “soggetti” diversi dai dipendenti.....	19
4	MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE.....	20
5	ATTUAZIONE DEL CODICE: SEGNALAZIONI DI SOSPETTI E TUTELE DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING).....	20

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
0	10/01/22	Emissione	RSAD	RSAD	AD
1	04/01/23	Integrazione con Codice Etico D. Lgs 231/2001	RSAD	RSAD	AD
2	15/12/23	Integrazione D. Lgs. 24/2023			
3	15/02/24	Variatione denominazione sociale			

1**INTRODUZIONE**

Le norme di etica e di condotta aziendale che troverete in questo documento hanno l'obiettivo di indicare alcune importanti regole di condotta aziendale cui si deve conformare il personale della WISCO S.p.A. – Società Benefit e, per quanto applicabile, anche i suoi collaboratori e fornitori.

Siamo consapevoli da sempre che la creazione e diffusione dei valori d'impresa non possa essere disgiunto da un effettivo rispetto di principi fondamentali quali la correttezza professionale, l'integrità personale, l'effettiva tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, la tutela ambientale, nonché la trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano.

In tale prospettiva, il Codice Etico è pertanto una riconferma delle regole e dei principi guida della azienda, che intende con ciò rafforzare il clima di fiducia e di positiva collaborazione con tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati al comune sviluppo e diffusione dei valori dell'azienda.

Come detto, il Codice Etico è stato concepito come una linea guida di riferimento generale della WISCO S.p.A. – Società Benefit, senza cioè alcuna velleità di prevalenza su norme imperative di legge o di fonte di contrattazione collettiva che possano avere, come effettivamente hanno in Italia, contenuti o prassi giuridiche difformi (e di rango superiore).

Va segnalato che anche l'ordinamento giuridico nazionale italiano riconosce ora rilevanza giuridica e finalità scriminanti all'adozione di principi etici e di condotta aziendale, giusta applicazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 e sue integrazioni e variazioni ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni").

Tale Decreto ha infatti introdotto nel nostro ordinamento giuridico un'inedita forma di responsabilità di tipo penalistico in capo all'azienda, chiamata ora a rispondere personalmente (a titolo "proprio") qualora vengano consumati reati "nel suo interesse o a suo vantaggio".

Il Decreto prevede, tra l'altro, un sistema sanzionatorio particolarmente afflittivo e pesante contro le aziende condannate: interdizione dal contrattare con la Pubblica Amministrazione e, nei casi più gravi e di recidiva, anche provvedimenti dagli esiti irreversibili (liquidazione giudiziale dell'azienda).

Ma il Decreto prevede altresì che il Codice Etico, collocato all'interno di un effettivo modello organizzativo interno di gestione e controllo, possa assumere una forza scriminante e di protezione a beneficio dell'azienda che, in tal caso, resterebbe al riparo dalle citate sanzioni.

Al fine di assicurare, per quanto ragionevolmente possibile, un effettivo rispetto delle regole riflesse nel presente Codice, l'organo amministrativo della Società ha poi istituito un Organismo di Vigilanza (senza deleghe di gestione operativa) che è affiancato da responsabili in posizione apicale nell'organigramma di WISCO S.p.A. – Società Benefit, con compiti di vigilanza e di sorveglianza.

Il Consiglio di amministrazione dell'azienda è quindi particolarmente sensibile al tema del rispetto dell'integrità così come è da sempre consapevole dell'importanza di tutelare la reputazione e l'immagine della WISCO S.p.A. – Società Benefit

Per tutti i motivi sopra specificati, si segnala che l'osservanza del Codice Etico è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dei dipendenti ai sensi per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile Italiano.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà pertanto costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Analogamente, l'azienda si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede

competente avverso i terzi collaboratori (fornitori e consulenti) che abbiano violato le pertinenti norme del presente Codice Etico a loro destinate e che abbiano formato oggetto di pattuizione contrattuale con l'azienda. Le risorse umane dell'azienda, ad ogni livello gerarchico o di responsabilità funzionale, nonché i terzi collaboratori (ove a ciò tenuti contrattualmente), sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice Etico.

Il presente Codice Etico, in conclusione, costituisce elemento essenziale del modello organizzativo dell'azienda, unitamente alle sue politiche e disposizioni organizzative e sistemi, ed offre, se adeguatamente compreso, attuato ed aggiornato, idoneo presidio legale all'azienda.

In sintesi, il Codice Etico mira ad essere uno strumento di tutela degli interessi di tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione, concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa, collaborando con la nostra azienda.

1.1

Ambito di applicazione e destinatari

I principi e le disposizioni del presente Codice sono da ritenersi vincolanti per l'Organismo amministrativo, per i soggetti legati a WISCO SPA – Società Benefit da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito anche "Dipendenti") e per tutti coloro che, a qualsiasi titolo collaborano con la Società (a titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività, consulenti, lavoratori a chiamata, intermediari, lavoratoria progetto, collettivamente "Collaboratori").

Inoltre, WISCO S.p.A. – Società Benefit si impegna a richiedere a tutti i soggetti esterni che interagiscono con la Società (quali partner, clienti, fornitori) il mantenimento di una condotta in linea con i principi generali del presente Codice nonché del modello di gestione, organizzazione e vigilanza ex D. Lgs. 231/01, della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e della Norma ISO 37001:2016, a tal fine, diffondendone il contenuto e promuovendone la conoscenza.

2

CODICE ETICO

La WISCO S.p.A. – Società Benefit dipende non solo dalle competenze, dalle capacità e dall'impegno di tutte le proprie risorse umane, ma anche dal livello di affidabilità, discernimento, autodisciplina, buon senso collettivo ed integrità personale posseduto e condiviso da tali risorse umane. Per raggiungere i nostri obiettivi è quindi importante continuare ad essere considerati come un'azienda etica e corretta.

La WISCO S.p.A. – Società Benefit intende coniugare le proprie aspirazioni di successo imprenditoriale con il mantenimento e lo sviluppo di un rapporto di fiducia con tutti coloro che interagiscono e sono interessati alla sua attività d'impresa, inclusi i clienti, i membri del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, i Soci, i dipendenti, le comunità in cui opera l'azienda, i fornitori ed i concorrenti. Perciò, noi:

- miriamo a fornire ai nostri clienti soluzioni e servizi di qualità e di elevato livello innovativo e che siano sicuri e rispondenti alle loro esigenze, a prezzi appropriati, e tratteremo i nostri clienti con rispetto ed onestà;
- perseguiremo gli obiettivi della crescita e dell'incremento dei ricavi, ma al contempo uniformeremo la nostra attività al prioritario rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico;
- garantiremo ai nostri collaboratori un ambiente che incoraggi l'eccellenza individuale e di squadra e che aiuti l'azienda a raggiungere il successo competitivo;
- agiremo in modo etico come soggetti responsabili;
- tratteremo i fornitori lealmente, onestamente ed obiettivamente;
- competeremo lealmente, onestamente ed aggressivamente entro i limiti stabiliti dalla legge e dal Codice Etico;

-
- garantiamo le pari opportunità e ci impegniamo a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione nonché all'adozione di comportamenti e all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso. La parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile sono parte integrante della strategia aziendale della WISCO S.p.A – Società Benefit;
 - ripudiamo ogni forma di discriminazione e di molestia e, comunque, ogni comportamento che potrebbe violare, anche indirettamente, i diritti delle persone;
 - vietiamo qualsiasi offerta, promessa, fornitura, accettazione o richiesta di un vantaggio indebito di qualsivoglia valore, direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, come incentivo o ricompensa ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione di un determinato soggetto;
 - disconosciamo condotte di carattere corruttivo sia effettuate dall'Organizzazione e dei suoi *stakeholders* sia da parte dell'Organizzazione e da parte dei suoi *stakeholders*.

La WISCO S.p.A. – Società Benefit è impegnata in attività di impresa che sono ispirate a canoni di onestà e correttezza al fine di raggiungere obiettivi di produttività e profittabilità. I benefici derivanti da una condotta basata su principi di integrità nelle attività quotidiane possono apparire ovvi, ma non è sempre facile indirizzarsi verso la condotta più giusta. Questo Codice Etico è strutturato per aiutare tutti/e i/le dipendenti, ovunque si trovino, a comportarsi in modo legale ed etico.

Il Codice Etico intende fornire informazioni generali relative a problemi di conformità e non intende essere una trattazione esaustiva in ordine alle varie materie qui delineate, né una summa di tutte le leggi applicabili in tali materie.

I/le dipendenti devono rispettare le leggi cogenti. Se una legge è in conflitto con una norma descritta in questo Codice Etico o con una legge di un altro Paese che si ritiene applicabile, il/la dipendente dovrà consultare i membri della struttura direttiva dell'azienda, al fine di stabilire la linea di azione più appropriata.

2.1 Conformità ed interpretazione

2.1.1 Conformità ai principi etici del codice etico

La politica della WISCO S.p.A. – Società Benefit è sempre stata quella di perseguire le attività d'impresa con onestà ed integrità, nel rispetto di elevati principi etici e morali. Per assicurare il pieno rispetto di questi principi, gli stessi sono stati indicati in questo Codice Etico, che si applica all'azienda, ai membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale, a tutti i suoi dipendenti, ai collaboratori e consulenti esterni, ai fornitori che agiscono in nome e per conto della WISCO S.p.A. – Società Benefit. Ai nostri dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori viene richiesto di prendere attenta visione del Codice Etico e di attestare di averlo letto e compreso oltre che di condividerne il contenuto. A tutto il personale dell'azienda potrà essere richiesto di affermare la conformità della loro condotta ai principi indicati nel presente Codice Etico.

2.1.2 Responsabilità di applicazione

L'Amministratore Delegato è responsabile del controllo relativo all'applicazione dei principi di Etica e Condotta Aziendale. I responsabili di funzione di ogni livello sono responsabili della comunicazione e dell'applicazione effettiva di questi principi nell'ambito delle rispettive aree di competenza.

2.1.3 Responsabilità di interpretazione

Qualora sorgesse qualche domanda relativa all'interpretazione o all'applicazione di questo Codice Etico, si invita a consultare il proprio responsabile gerarchico o altri membri della struttura direttiva. Le domande a cui il responsabile gerarchico

non abbia risposto entro un ragionevole termine dovranno essere riferite all'Amministratore Delegato prima di intraprendere azioni che potrebbero assoggettare i dipendenti o l'azienda a responsabilità. L'Amministratore Delegato può avvalersi del Responsabile della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione (RCPC) per dirimere ogni ed eventuale dubbio relativo al Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, implementato dalla Società.

2.2 Clienti

2.2.1 Relazioni di lunga durata con i clienti

Quando collaboriamo con i nostri clienti, è nostra responsabilità cercare di comprendere le loro richieste e fare ciò che è ragionevolmente fattibile per soddisfarle. Onestà ed affidabilità morale sono doti essenziali per stabilire buone e durature relazioni con i clienti. Le dichiarazioni rese ai clienti in ordine a soluzioni, servizi, modalità operative, consulenze o prezzi, dovranno essere genuine e non ingannevoli.

2.2.2 Termini e condizioni dei contratti

Ogni modifica relativa alle politiche di prezzo ovvero ai termini e condizioni standard dell'azienda richiede una prioritaria approvazione da parte del livello superiore dirigenziale, o da parte di altre persone legittimate ed autorizzate dall'azienda alla conclusione di contratti commerciali, secondo le politiche o procure di volta in volta in vigore.

2.2.3 Informazioni private o confidenziali

Prima che un'informazione di natura riservata o confidenziale venga comunicata o diffusa verso un cliente, è richiesto il perfezionamento di uno specifico accordo di riservatezza portante obbligazioni e restrizioni all'uso o alla divulgazione.

2.2.4 Pratiche anticoncorrenziali

Nelle fasi negoziali con i clienti, i dipendenti dovranno fare attenzione al fine di evitare potenziali violazioni delle leggi in materia di antitrust e di concorrenza sleale. Tra gli esempi di condotte illecite, sono inclusi: tentare di influenzare o di fissare con terzi il prezzo dei nostri servizi, restrizioni territoriali di erogazione dei servizi, boicottaggi, servizi in esclusiva, servizi reciproci e patti simili, storno di dipendenti. Inoltre, modifiche dei termini o delle condizioni commerciali (quali ribassi, sconti, o servizi aggiuntivi) che abbiano l'effetto di diminuire il corrispettivo a favore di alcuni clienti e che non sono resi disponibili ad altri clienti concorrenti potrebbero configurare illecite discriminazioni sul prezzo. Situazioni di questo genere dovrebbero essere esaminate insieme all'Amministratore Delegato.

L'azienda è libera di scegliere, sulla base di un proprio giudizio indipendente, i clienti con cui perfezionare accordi commerciali. Tuttavia questo diritto potrebbe trovare limitazioni nel caso in cui l'azienda abbia assunto dei vincoli mediante accordi precedentemente conclusi con terzi. Anche il solo dubbio circa la sussistenza di uno di questi vincoli deve indurre a consultare l'Amministratore Delegato, ancora prima di intraprendere qualunque discussione con il cliente riguardante reali o potenziali concorrenti.

Per maggiori informazioni sulle leggi in materia di concorrenza consulta il successivo paragrafo "Concorrenti".

2.2.5 Contratti con enti pubblici

L'azienda, in qualità di fornitore di servizi e soluzioni erogate ad Enti pubblici, che adotta un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, può

incorrere in speciali responsabilità.

Nel negoziare con Enti pubblici o nel partecipare a bandi ad evidenza pubblica, dobbiamo essere particolarmente attenti alla confidenzialità, all'integrità, alla genuinità e completezza della documentazione ed al rispetto delle norme pubblicitistiche a presidio dell'intero processo di contrattazione.

L'azienda intende negoziare sempre in maniera trasparente e leale con tutti i clienti pubblici, così come con le aziende che siano di supporto tecnico alla nostra offerta all'Ente pubblico. In occasione di proposte e negoziazioni con gli Enti pubblici dobbiamo sempre essere corretti, accurati e completi in tutte le fasi della negoziazione.

Inoltre, in funzione dell'ordinamento giuridico in cui operiamo, potrebbero trovare applicazione particolari leggi e regole a presidio della tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità del processo di negoziazione ad evidenza pubblica. In tutte queste situazioni, i dipendenti ed i collaboratori dell'azienda sono tenuti a conformarsi alle leggi ed alle regole vigenti, in un modo trasparente ed etico.

Molti ordinamenti giuridici hanno promulgato leggi che introducono restrizioni correlate a: assunzione dei dipendenti pubblici; regalie da e verso i dipendenti pubblici (inclusi, ma non solo, pasti, spettacoli, viaggi); protezione delle informazioni in fase esecutiva contrattuale. Poiché tali leggi e regolamenti possono variare nel tempo, i dipendenti ed i collaboratori della WISCO S.p.A. – Società Benefit devono consultare l'Amministratore Delegato.

Qualora emergano questioni relative all'interpretazione di qualunque legge o regolamento, è dovere dei dipendenti e dei collaboratori consultare immediatamente l'Amministratore Delegato, il quale può avvalersi del RCPC per le questioni inerenti alla corruzione.

2.3

Azionisti

La WISCO S.p.A. – Società Benefit si impegna a garantire parità di trattamento a tutte le categorie di azionisti, evitando comportamenti preferenziali. I reciproci vantaggi derivanti dall'appartenenza a un gruppo di imprese vengono perseguiti nel rispetto delle normative applicabili e dell'interesse autonomo di ciascuna Società alla creazione di valore.

Sono messe a disposizione degli azionisti informazioni adeguate mediante un flusso di comunicazioni tempestivo, attraverso una pluralità di canali, quali conferenze e incontri con analisti ed investitori.

2.4

Organo Amministrativo

2.4.1

Correttezza contabile

I sistemi interni contabili, i risultati finanziari e le registrazioni contabili dell'azienda devono rispecchiare, fedelmente e con ragionevole dettaglio, le operazioni dell'azienda medesima, la sua posizione finanziaria e le transazioni sottostanti, così come dovranno registrare correttamente la dismissione di assetti patrimoniali. La contabilità interna dovrà essere coerente alle politiche di contabilità e finanza stabilite dal Consiglio di Amministrazione e comunque rispettare i principi di contabilità generalmente accettati. Tutte le poste all'attivo ed al passivo dell'azienda devono essere correttamente riportate nei libri contabili.

2.4.2

Rapporti con i revisori, i legali ed altri professionisti esterni

Periodicamente, ai revisori dell'azienda, agli avvocati ed ai professionisti esterni indipendenti potrà essere conferito mandato al fine di accertare la situazione per conto dell'azienda. I dipendenti coinvolti in tali revisioni devono adottare un comportamento veritiero e fornire ai rappresentanti incaricati dall'azienda informazioni genuine ed accurate.

2.4.3**Comunicazioni esterne**

È politica dell'azienda diffondere i dati sulla situazione aziendale tramite canali istituzionali ed il prima possibile, bilanciando l'esigenza di tutelare le esigenze di riservatezza in fase di formazione delle decisioni interne con l'esigenza di evitare un danno al business dell'azienda e con l'ulteriore esigenza di evitare divulgazioni di informazioni utili alla concorrenza. Tutte le dichiarazioni pubbliche, sia scritte che orali, devono essere accurate e prive di omissioni.

Le informazioni ed risultati finanziari non dovrebbero essere presentati alla stampa o ad altri nel corso di presentazioni o campagne pubblicitarie, o rilasciate ai media locali senza l'approvazione e la revisione preventiva dell'Amministratore Delegato. Sono da ritenersi disciplinate in tal modo anche le informazioni finanziarie ed i risultati relativi ad una consociata specifica, a meno che tali informazioni non siano state divulgate in precedenza dall'azienda in ottemperanza ad un obbligo di legge, come nel caso della pubblicazione di dati di bilancio previsti da norme, da legge o dallo statuto.

2.4.4**Informazioni proprietarie e confidenziali**

Tutti i dipendenti dell'azienda sono tenuti a proteggere i dati e le informazioni di proprietà dell'azienda che siano in loro possesso o sotto il loro controllo, astenendosi od impedendo rivelazioni o utilizzazioni non autorizzate.

Un'informazione proprietaria consiste in ogni informazione o dato, in qualunque forma espresso, che l'azienda utilizzi nelle sue attività di impresa e che non sia generalmente conosciuta all'esterno dell'azienda. Tra gli esempi di "informazioni proprietarie" si possono includere: le informazioni relative ai servizi offerti, inclusi progetti di sviluppo, metodi di erogazione, offerte di servizi non ancora divulgati, invenzioni ed idee non ancora diffuse al pubblico, piani commerciali, dati finanziari e liste dei clienti non pubblicati, così come le informazioni in ordine a transazioni commerciali o finanziarie dell'azienda, al personale dell'azienda e la sua organizzazione. Tali informazioni possono trovarsi archiviate in forma scritta o elettronica o semplicemente essere note al nostro interno. Le informazioni ed il software forniti in maniera confidenziale dai licenzianti o da altri terzi all'azienda devono essere trattati allo stesso modo. Le domande relative alla natura e gestione delle informazioni proprietarie devono essere indirizzate all'Amministratore Delegato.

È buona norma che gli atti ed i materiali che contengono informazioni confidenziali siano evidenziati come tali. Tutto questo materiale, così come ogni altra informazione confidenziale, deve essere tenuto riservato e non può essere copiato o divulgato, neanche verso i dipendenti, senza specifica autorizzazione dell'Amministratore delegato. Tutte le informazioni confidenziali devono essere protette da password, ove siano archiviate elettronicamente, e/o archiviate in armadi sicuri e chiusi.

L'azienda tratta un gran numero di informazioni proprietarie e confidenziali riguardanti clienti e fornitori. È molto importante conformarsi agli obblighi di legge relativi queste informazioni in materia di tutela della privacy. Le politiche aziendali proibiscono l'uso improprio delle informazioni proprietarie e confidenziali, inclusi i segreti commerciali, ottenuti da dipendenti o da terzi.

L'azienda inoltre è in possesso di informazioni personali sui dipendenti e collaboratori, incluse informazioni di natura finanziaria, sanitaria ed altre informazioni sensibili, che devono essere trattate come tali e che devono essere raccolte, conservate e trattate in stretta osservanza con le leggi applicabili.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli obblighi di confidenzialità non vengono meno.

2.4.5**Invenzioni**

Nel rispetto di quanto stabilito dalle leggi locali e ai contratti di lavoro con i

dipendenti, le invenzioni ed altre forme di proprietà intellettuale o industriale, che siano create dai dipendenti in costanza delle rispettive attività lavorative, divengono proprietà esclusiva dell'azienda di appartenenza. È fatto obbligo a ciascun dipendente di comunicare prontamente ognuna di queste invenzioni o proprietà intellettuali ed industriali all'Amministratore Delegato, onde consentire all'azienda di promuovere adeguata tutela giuridica per tali beni.

Qualora un soggetto esterno all'azienda manifesti la volontà di presentare all'azienda un'idea, un'opera, una banca dati o un'invenzione suscettibile di sfruttamento commerciale, si dovrà contattare l'Amministratore Delegato prima di accettare o esaminare l'idea, l'opera, la banca dati e/o l'invenzione.

2.4.6 Discutere degli affari dell'azienda

È vietata la divulgazione a terzi di informazioni sull'azienda, a meno che tali informazioni siano state rese pubbliche o che la divulgazione di tali informazioni non rientri nelle mansioni. È altresì vietato discutere affari riservati dell'azienda in pubblico o comunque in luoghi aperti al pubblico e dove possano essere presenti terzi estranei.

2.4.7 Uso delle informazioni rilevanti

Sono informazioni rilevanti anche tutte le informazioni di natura finanziaria, tecnica, o altro sull'azienda che non siano conosciute al pubblico. L'uso o la rivelazione di un'informazione per scopo di lucro personale o per permettere a qualcun altro, persona o azienda, di trarne vantaggio lucrativo, sono vietate. Esempi di informazioni rilevanti includono: dividendi non annunciati, profitti, risultati finanziari, acquisizione di nuovi contratti e perdita di vecchi contratti, importanti variazioni di personale, possibili fusioni, acquisizioni, azioni promosse da autorità competenti e vicende giudiziarie o legislative. I dipendenti che abbiano accesso ad informazioni interne di carattere confidenziale o privilegiato devono astenersi dalla divulgazione di tali informazioni fino a quando non abbia avuto luogo una divulgazione pubblica e completa tramite i canali autorizzati.

Queste regole si applicano a chiunque in azienda, qualunque sia il suo livello. Un dipendente non deve essere necessariamente un dirigente per avere informazioni interne.

Le regole che governano l'uso delle informazioni interne dell'azienda si applicano anche alle informazioni interne delle altre aziende con cui la WISCO S.p.A. – Società Benefit entra in rapporto negoziale di affari.

2.4.8 Registrazione e rapporto delle informazioni

È politica dell'azienda che tutte le informazioni siano registrate e rese disponibili in maniera accurata ed affidabile, incluse le informazioni contenute in progetti, contratti, ordini di servizio, rapporti di spesa, rapporti di intervento tecnico, richieste di preventivo, dati finanziari, iscrizioni nei libri contabili, dati sulla sicurezza e sull'ambiente, dati del personale.

Nessun dipendente dovrà falsificare, alterare, o registrare informazioni non verificate o ingannevoli su questi o su altri documenti.

Una divulgazione o uso di informazioni non genuine, dentro o fuori l'azienda, è non solo strettamente proibita, ma potrebbe anche essere fonte di illecito civile e/o penale per i dipendenti dell'azienda.

2.4.9 Uso delle informazioni rilevanti

Sono informazioni rilevanti anche tutte le informazioni di natura finanziaria, tecnica, o altro sull'azienda che non siano conosciute al pubblico. L'uso o la rivelazione di un'informazione per scopo di lucro personale o per permettere a qualcun altro, persona o azienda, di trarne vantaggio lucrativo, sono vietate. Esempi di informazioni rilevanti includono: dividendi non annunciati, profitti, risultati finanziari, acquisizione di nuovi contratti e perdita di vecchi contratti, importanti variazioni di personale, possibili fusioni, acquisizioni, azioni promosse

da autorità competenti e vicende giudiziarie o legislative. I dipendenti che abbiano accesso ad informazioni interne di carattere confidenziale o privilegiato devono astenersi dalla divulgazione di tali informazioni fino a quando non abbia avuto luogo una divulgazione pubblica e completa tramite i canali autorizzati.

Queste regole si applicano a chiunque in azienda, qualunque sia il suo livello. Un dipendente non deve essere necessariamente un dirigente per avere informazioni interne.

Le regole che governano l'uso delle informazioni interne dell'azienda si applicano anche alle informazioni interne delle altre aziende con cui la WISCO S.p.A. – Società Benefit entra in rapporto negoziale di affari.

2.4.10 Registrazione e rapporto delle informazioni

È politica dell'azienda che tutte le informazioni siano registrate e rese disponibili in maniera accurata ed affidabile, incluse le informazioni contenute in progetti, contratti, ordini di servizio, rapporti di spesa, rapporti di intervento tecnico, richieste di preventivo, dati finanziari, iscrizioni nei libri contabili, dati sulla sicurezza e sull'ambiente, dati del personale.

Nessun dipendente dovrà falsificare, alterare, o registrare informazioni non verificate o ingannevoli su questi o su altri documenti.

Una divulgazione o uso di informazioni non genuine, dentro o fuori l'azienda, è non solo strettamente proibita, ma potrebbe anche essere fonte di illecito civile e/o penale per i dipendenti dell'azienda.

2.5 Dipendenti e politiche del personale

2.5.1 Risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi dell'azienda. L'azienda si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun/a dipendente affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale. L'azienda offre a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

Nel rispetto dei principi contenuti nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, è vietato qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici e/o i lavoratori in ragione del loro sesso, o comunque un trattamento meno favorevole in situazioni analoghe.

Le funzioni competenti dovranno:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un/a dipendente;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- offrire pari opportunità di lavoro e di carriera a tutto il personale, aiutandolo ad esprimere al meglio le proprie potenzialità attraverso la formazione e lo sviluppo.

L'azienda interpreta il proprio ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e della lavoratrice, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

L'azienda si attende che i/le dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. L'Amministratore Delegato interverrà per impedire

atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

2.5.2 **Rispetto reciproco**

È politica dell'azienda promuovere un clima interno in cui ogni dipendente interagisca verso gli altri/e colleghi/e, onestamente, con dignità e rispetto reciproco.

Un clima fatto di gruppi di lavoro in cui le risorse umane comunichino apertamente, agevola il raggiungimento delle mete e degli obiettivi dell'azienda, e promuove la creatività e la crescita individuale.

A tal proposito, la Wisco S.p.A. – Società Benefit si impegna per creare condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio, facendosi promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità e a vietare ogni forma di discriminazione.

2.5.3 **Condotta etica**

Ogni risorsa umana dell'azienda è tenuta a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e con buon grado di giudizio, in conformità con le politiche aziendali, le procedure e le direttive stabilite dall'azienda. L'azienda intende aderire ai più elevati standard etici nella conduzione delle sue attività imprenditoriali, peraltro richiesti dall'implementazione del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione.

È quindi doveroso che ciascuno eviti situazioni di conflitto di interesse od altre situazioni che possano essere potenzialmente dannose per l'azienda. È pertanto opportuno evitare anche la sola parvenza di mancanza di integrità.

Tutto il Personale, con particolare riferimento alle funzioni esposte al rischio corruttivo, è soggetto a valutazione mediante esecuzione di Due Diligence da parte del Responsabile all'uopo incaricato. Tale attività, in conformità a quanto previsto dalla 37001 consente all'Organizzazione di prevenire il fenomeno corruttivo mediante l'applicazione di determinati presidi in corrispondenza del rischio corruttivo cui è esposto un componente del Personale. La condotta di eticità consiste altresì nell'impegno espresso di osservare il presente Codice, la Politica per la prevenzione della corruzione adottata dall'Organizzazione e tutto il Sistema di Gestione.

2.5.4 **Conflitto di interessi**

Al fine di mantenere il più alto livello di integrità nella conduzione degli affari d'azienda, ogni dipendente è tenuto ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire un conflitto fra gli interessi individuali e quelli dell'azienda. I dipendenti devono considerare gli interessi aziendali una priorità assoluta e devono evitare qualsiasi azione che possa comportare uno svantaggio o danno per l'azienda. Ad esempio: i dipendenti dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione al fine di favorire affari o persone esterne all'azienda o per favorire se stessi, a discapito dell'azienda. Inoltre nessun dipendente, direttamente od indirettamente, può partecipare alla gestione o detenere una significativa partecipazione o lavorare in iniziative d'affari che sono verso l'azienda in relazioni di concorrenza e/o fornitura o clientela, a meno che tale partecipazione o connessione non sia stata comunicata all'azienda in anticipo attraverso notifica scritta ed approvata per iscritto dall'Amministratore Delegato.

Analogamente un dipendente non può partecipare direttamente od indirettamente ad alcuna attività di impresa che importi contatti o lavori con clienti dell'azienda, a meno che tale partecipazione o connessione non siano state comunicate all'azienda in anticipo attraverso notifica scritta ed approvate per iscritto dall'Amministratore Delegato.

Ogni dipendente è sensibilizzato sul fatto che potrebbe sussistere un potenziale conflitto di interessi qualora il coniuge o altro membro della famiglia in senso

stretto sia dipendente di (o collabori con) aziende concorrenti. Tali situazioni impongono una particolare attenzione al rispetto dei vincoli di confidenzialità ed alla sicurezza delle informazioni e possono essere fonte di conflitto di interessi. Qualora si verificano situazioni di tal genere è fatto obbligo a ciascun dipendente interessato di informare della situazione il proprio superiore al fine di valutare la natura e l'estensione di ogni fattispecie, nonché di valutare come possa essere risolta. I dipendenti devono immediatamente informare in forma scritta i loro superiori in ordine ad ogni conflitto di interessi, reale o potenziale. Il superiore deve riportare la situazione all'Amministratore Delegato, che esaminerà la questione e comunicherà la relativa decisione per iscritto.

2.5.5 Dare e ricevere regali, tangenti e favori

È fatto divieto ai dipendenti di offrire, donare, chiedere od accettare, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso o utilità personale connessa con la gestione delle attività di impresa dell'azienda. Nel divieto sono inclusi: accollo di tasse, riconoscimento di importi, commissioni, regalie, offerta di spettacoli, e qualunque favore personale che abbia un valore più che nominale o che sia generalmente considerato come un comune gesto di cortesia, comunemente ritenuto accettabile e lecito nella prassi gestionale corrente. Questa politica si applica a quanto dato a (o ricevuto da) ogni persona, inclusi per esempio altri dipendenti, futuri dipendenti, clienti, pubblici ufficiali, concorrenti, fornitori e altre persone con cui l'azienda ha, o vorrebbe avere, relazioni di impresa.

È inoltre richiesto il rispetto delle politiche in materia di regalie e divertimenti adottate da clienti e da fornitori con cui intratteniamo rapporti d'affari.

Nei rapporti istituzionali intrattenuti con pubblici ufficiali od esponenti della Pubblica Amministrazione si potrebbe configurare un illecito anche laddove l'utilità consegnata o trasferita a beneficio del pubblico ufficiale non sia effettuata con l'intento volitivo di influenzare una scelta in violazione di legge. Per tal motivo, è opportuno interpellare l'Amministratore Delegato prima di concedere qualunque regalo, divertimento, o pagamento di ogni tipo ad un pubblico ufficiale.

I dipendenti sono responsabili del pieno rispetto di tutte le leggi vigenti in materia di lotta alla corruzione. Il contesto normativo di riferimento è contenuto all'interno del Manuale del Sistema di Gestione Anticorruzione.

Il versamento di tangenti od altre forme di utilità illecitamente corrisposte a pubblici ufficiali sono prassi vietate, inaccettabili e non saranno tollerate dall'azienda. Le leggi fanno divieto di offrire beni di valore a pubblici ufficiali, a partiti politici o a rappresentanti e candidati dei partiti, al fine di influenzarne atti o decisioni, ottenere contratti o assicurarsi vantaggi impropri. Il divieto vale sia per le offerte fatte dal personale dell'azienda, sia per le offerte indirette fatte attraverso agenti, distributori ed intermediari sotto qualsivoglia forma.

È altresì vietato qualsiasi tipo di pagamento agevolativo ovvero sia quel pagamento illecito o non ufficiale effettuato in cambio di servizi che il pagatore è legalmente legittimato a ottenere senza eseguire tale pagamento.

Posto che risulta difficile determinare se le leggi anticorruzione siano applicabili e che molte di queste leggi prevedono pene severe, incluso l'arresto, i dipendenti devono prestare particolare attenzione affinché tutti i pagamenti fatti per conto dell'azienda, sia direttamente che indirettamente per mezzo di intermediari, siano effettuati in modo lecito. Qualora sorgano domande relative all'applicazione di queste leggi, i dipendenti devono consultare l'Amministratore Delegato, il quale può avvalersi del RCPC per fornire puntuali chiarimenti e consulenza.

2.5.6 Uso delle risorse e dei beni aziendali

I beni materiali ed immateriali dell'azienda, incluse ogni forma di proprietà intellettuale ed industriale, sono un patrimonio importante dell'azienda e quindi

ogni dipendente è tenuto ad un diligente utilizzo, attento controllo e idonea custodia, contro ogni perdita o abuso dei beni ad esso affidati. I beni aziendali, specialmente le attrezzature, i telefoni, i sistemi informativi interni, i database, le invenzioni, i processi innovativi, i segreti commerciali, le tecnologie produttive e le altre informazioni confidenziali devono essere usate per finalità connesse all'esercizio della specifica attività lavorativa. I dipendenti non devono effettuare attività per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e, per l'esercizio di tali attività, non sono pertanto legittimati né autorizzati ad utilizzare le dotazioni aziendali, salvo specifiche deroghe e limiti indicati di volta in volta nelle politiche aziendali. L'utilizzo degli strumenti informatici di lavoro da parte dei dipendenti deve essere pertanto conforme alle politiche aziendali ed alle leggi applicabili. I dipendenti non devono usare questi strumenti in maniera tale da danneggiare o offendere terzi. Tutte le informazioni trattate o trasmesse elettronicamente sono da considerarsi proprietà aziendale e possono essere trasmesse esclusivamente per finalità connesse all'attività lavorativa. Le informazioni private e confidenziali dell'azienda devono essere identificate come tali e protette prima della rispettiva trasmissione elettronica.

2.5.7 Proprietà intellettuale ed industriale

È politica dell'azienda rispettare i beni di proprietà intellettuale o industriale di terzi. Analogamente l'azienda intende tutelare i propri beni materiali ed immateriali (quali software, opere dell'ingegno, banche dati, progetti di servizi) protetti da diritti di copyright o da privativa. È fatto divieto ai dipendenti di duplicare, commercializzare o distribuire opere protette da copyright o da privativa senza specifica autorizzazione dell'autore od avente diritto.

2.5.8 Marchi

I marchi ed i segni distintivi, tra cui anche i loghi aziendali, devono sempre essere usati conformemente alla loro normale destinazione, in conformità alle politiche aziendali. Le domande relative al corretto uso dei marchi commerciali vanno indirizzate all'Amministratore Delegato dell'azienda.

2.5.9 Contatti con organizzazioni esterne

L'Amministratore Delegato dovrà essere immediatamente informata circa ogni domanda o contatto da parte di revisori esterni, investigatori o ispettori pubblici. I dipendenti a cui venga richiesto dall'azienda di partecipare ad inchieste o investigazioni interne devono assicurare piena cooperazione. In nessuna circostanza sarà ritenuto ammissibile un comportamento da parte dei dipendenti finalizzato ad influenzare in maniera impropria, ovvero ad ostacolare o ad impedire lo svolgimento dei compiti e doveri dei revisori o degli investigatori.

2.5.10 Pari opportunità/divieto di discriminazioni/molestie

È politica dell'azienda garantire a tutti/e pari opportunità di accesso e sviluppo professionale nonché intraprendere azioni positive finalizzate ad avere una forza lavoro che sia rappresentativa delle diverse provenienze sociali. Ciò significa che ogni decisione afferente la valutazione delle Risorse Umane sarà assunta in maniera non discriminatoria. L'azienda non ritiene ammissibili né tollererà forme di discriminazioni basate sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica, o qualunque altra discriminazione contraria alla legge.

L'azienda esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

L'azienda non ammette le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la situazione in cui si condizionano, all'accettazione di favori sessuali, determinazioni, iniziative e decisioni aziendali rilevanti in qualunque modo per la vita lavorativa del destinatario;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, le quali abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

L'azienda non porrà in essere né tollererà alcuna forma di ritorsione nei confronti dei/delle dipendenti che abbiano lamentato modalità di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei lavoratori e/o delle lavoratrici che abbiano fornito notizie in merito.

In questo contesto, la Wisco S.p.A. – Società Benefit ha inoltre implementato un Sistema di Gestione conforme alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e si impegna al fine di rendere sempre più concreti ed effettivi i principi che la Prassi esprime. L'azienda attua specifiche azioni per prevenire e gestire qualsiasi forma di discriminazione e/o episodio di mobbing, molestia, violenza nonché diversa violazione del Sistema di Gestione per la parità di genere.

2.5.11

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

L'azienda richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Questa richiesta si considera inadempita quando, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- si lavori sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- si consumino o si cedano a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidano in misura sensibile sull'ambiente di lavoro, saranno, per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti.

2.5.12

Fumo

L'azienda impone un divieto generale di fumare nei luoghi ove ciò generi pericolo e comunque negli ambienti di lavoro. L'azienda, soprattutto nelle situazioni di condivisione di aree lavorative, affronterà con particolare attenzione la problematica del "fumo passivo", creando, ove possibile, aree appositamente organizzate per i fumatori e, comunque, tenendo nella massima considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo.

2.5.13

Norme del personale

La gestione delle risorse umane necessita di regole comuni che garantiscano omogeneità ed equità dei comportamenti aziendali e che consentano, nel contempo, la tutela dell'azienda e la snellezza dei processi.

Per far fronte a tali esigenze, l'Amministratore Delegato si è data un *corpus* normativo, coerente con le norme di legge e con gli accordi sindacali vigenti, oltre che rispettoso dei principi etici che sono alla base dell'emanazione del presente Codice Etico, volto a definire i modelli di comportamento ed i processi di funzionamento che riguardano, a diversi livelli e gradi di responsabilità, tutti i dipendenti. Le norme del Personale costituiscono parte integrante del presente Codice Etico e devono essere scrupolosamente rispettate ed applicate dai dipendenti e dagli operatori di processo, nello svolgimento delle rispettive attività aziendali.

2.6 Comunità

2.6.1 Conformità con le leggi ed i regolamenti

È politica dell'azienda condurre le attività di impresa in conformità con tutte le leggi ed i regolamenti applicabili. È vietato utilizzare fondi o beni dell'azienda per qualunque scopo che sia in violazione delle leggi e dei regolamenti applicabili. La politica aziendale richiede ai dipendenti non solo di osservare la lettera, l'intento e lo spirito della legge, ma anche di condurre le attività d'impresa in maniera tale da consentire all'azienda di continuare ad essere riconosciuta come una azienda rispettosa delle leggi. Per questo motivo, talvolta, le politiche e le norme del Codice Etico hanno valenza ancor più restrittiva della legge. In alcuni casi, può risultare difficile capire od interpretare la legge o la norma di volta in volta applicabile, ma i/le dipendenti hanno la possibilità di ottenere consigli legali e quindi dovranno acquisire questi consigli, laddove necessario.

2.6.2 Protezione dell'ambiente, sicurezza e salute

L'azienda è attenta all'impatto ambientale della propria attività d'impresa e le risorse umane dell'azienda sono sensibilizzate su tale profilo e tema.

L'Azienda crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti gli stakeholders, attuali e futuri. Le scelte di investimento e di business sono pertanto informate al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

Fermo restando il rispetto della specifica normativa applicabile, la WISCO S.p.A. – Società Benefit tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte, anche adottando, là dove operativamente ed economicamente proponibile, tecnologie e metodi di lavoro eco-compatibili, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

L'azienda è garante del mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in piena conformità di quanto prescritto dalle leggi e dai regolamenti in materia. Qualora emergano attività ritenute non sicure o condizioni o ambienti inadatti sotto il profilo del mancato rispetto di requisiti ambientali e degli standard di sicurezza, si dovrà fare immediato riferimento al responsabile gerarchico.

2.6.3 Contributi e finanziamenti a partiti politici

Molti Paesi proibiscono alle aziende di versare contributi politici. I contributi politici possono essere versati solo laddove siano ritenuti ammissibili e leciti dallo specifico ordinamento giuridico, previa specifica approvazione da parte dell'Amministratore Delegato. Non sono ammessi contributi politici illegali, in forma diretta o indiretta a beneficio di ufficiali pubblici, partiti politici o candidati politici. I dipendenti dell'azienda ovviamente potranno contribuire personalmente, ma in nessun caso potranno richiedere all'azienda il rimborso o il pagamento di tali contributi.

Nel contesto di questo paragrafo, il termine contributi include l'uso delle attrezzature o del tempo lavorativo dei dipendenti in occasione delle elezioni. Per questo motivo, prima dell'uso di tali risorse, sarà onere dei dipendenti ottenere un'approvazione scritta da parte dell'Amministratore Delegato.

2.6.4 Relazioni sindacali

La WISCO S.p.A. – Società Benefit, al fine di meglio tutelare i diritti dei lavoratori e la crescita della democrazia economica, si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le Organizzazioni Sindacali e di tutela dei lavoratori.

È fatto divieto di offrire contributi illegali, tangenti, beni di valore a rappresentanti sindacali, al fine di influenzarne atti o decisioni, assicurarsi vantaggi impropri. Il divieto vale sia per le offerte fatte dal personale dell'azienda, sia per le offerte indirette fatte attraverso agenti, distributori ed intermediari sotto qualsivoglia forma.

Le organizzazioni sindacali e i rapporti intrattenuti con esse sono attenzionate dal Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione; infatti, sono mappati tra le attività a rischio corruzione poste in essere dall'Organizzazione.

2.7**Fornitori****2.8****2.8.1****Politiche di approvvigionamento**

È politica dell'azienda negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali. Nel contesto di questo paragrafo il termine "Fornitori" include tutti i soggetti da cui l'azienda riceve materiali o servizi, inclusi licenzianti, appaltatori, subfornitori e subappaltatori.

L'azienda pone come obiettivo prioritario la soddisfazione del proprio cliente, e conseguentemente saranno sviluppate partnership di qualità con quei fornitori che meglio di altri saranno in grado di assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei nostri clienti.

2.8.2**Forniture, appalti e subappalti**

Le forniture, gli appalti e i subappalti (di seguito denominate "Forniture") devono essere motivate da effettive esigenze aziendali e la scelta del Fornitore deve, in ogni caso, essere effettuata tenendo conto di parametri tecnici ed economici e di garanzie di responsabilità sociali.

Gli organi interni all'azienda competenti a deliberare l'affidamento a terzi di Forniture dovranno motivare per iscritto le esigenze aziendali per cui si ritiene necessario ricorrere alla fornitura, all'appalto e/o al subappalto, nonché le ragioni alla base della selezione del Fornitore.

La selezione dei Fornitori deve essere mirata esclusivamente su soggetti che diano precise garanzie di affidabilità e di idoneità tecnica per lo svolgimento delle prestazioni di volta in volta richieste.

Sarà cura ed onere degli organi interni dell'azienda preposti alle fasi di selezione, gestione e controllo dei Fornitori, richiedere e mantenere aggiornati nel tempo ed accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare il Fornitore sotto il profilo della sua idoneità tecnica e professionale, e ciò anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di tutela della salute ed integrità nei posti di lavoro, richiedendo informazioni quali, a titolo esemplificativo, l'organizzazione aziendale, il personale utilizzato, le precedenti esperienze con altre aziende del settore, dati di bilancio, l'incidenza percentuale del prezzo di offerta sul livello di fatturato annuale.

In particolare, nel caso di Fornitori che già operino e collaborino con l'azienda, occorrerà verificare, prima dell'effettivo incarico, che tali Fornitori abbiano continuato ad eseguire regolarmente le prestazioni contrattuali e che non siano intervenuti mutamenti nella organizzazione aziendale tali da compromettere un esatto adempimento delle prestazioni richieste.

L'esecuzione delle prestazioni da parte del Fornitore deve essere improntata ad assoluta trasparenza ed in ogni momento l'azienda avrà diritto e titolo per procedere ad un controllo finalizzato a verificare l'effettiva esecuzione delle prestazioni e l'adempimento di tutti gli obblighi contrattuali.

L'importo della Fornitura deve essere sempre commisurato all'effettivo valore delle prestazioni dedotte nel contratto di Fornitura. Nella scelta del Fornitore e nella stipulazione del contratto di Fornitura dovranno essere rispettate tutte le norme di legge e le regole in materia di subappalti, specie nel settore dei contratti ad evidenza pubblica.

In ogni contratto di Fornitura dovrà essere formalizzato, a pena di risoluzione del contratto e di risarcimento di tutti i danni provocati, l'impegno da parte del Fornitore ad uniformarsi a tutti i principi del presente Codice Etico e a rispettare tutte le norme di legge.

È vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi dell'azienda competenti a scegliere i Fornitori e/o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in maniera difforme dagli interessi aziendali: ogni comportamento contrario alle leggi deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali e verrà perseguito dall'azienda.

2.8.3

Consulenti

Il ricorso all'attività professionale di consulenti o professionisti esterni ("Consulenti") dovrà essere motivato, a cura del soggetto proponente, con l'indicazione per iscritto delle pertinenti specifiche ragioni alla base della proposta.

Qualora si ricorra all'operato di Consulenti, dovrà essere previamente individuata la natura delle prestazioni che a questi ultimi verranno richieste. La scelta del Consulente deve rigorosamente avvenire a favore di persone che, per la loro comprovata serietà e preparazione professionale, siano in grado di adempiere nel migliore dei modi alle prestazioni richieste.

Le ragioni della scelta del Consulente dovranno essere indicate per iscritto con adeguato livello di analiticità e comprensione e dovranno fare riferimento, ad esempio, ad eventuali precedenti positivi rapporti tra il Consulente e l'azienda, alla esperienza di tale Consulente nel settore nel quale l'attività è richiesta, alle modalità con cui il Consulente intende svolgere la propria attività, individualmente ovvero tramite collaboratori di studio o tramite altre forme di organizzazione.

Le informazioni ed i dati di supporto alla scelta del Consulente (così come ogni atto od informazione acquisita in fase esecutiva) dovranno essere rese prontamente disponibili, da parte degli enti interni interessati, all'Amministratore Delegato competente ad effettuare le verifiche di conformità a leggi e regolamenti aziendali.

Lo svolgimento della prestazione da parte del Consulente deve sempre avvenire con la massima trasparenza: l'azienda deve essere messa in grado di verificare, in ogni momento, quali prestazioni siano state effettivamente eseguite e se il Consulente stia adempiendo ai suoi obblighi contrattuali. Il Consulente, a sua volta, deve informare periodicamente l'azienda in ordine alle attività che sta svolgendo.

Il pagamento delle prestazioni al Consulente dovrà essere effettuato sulla base di una dettagliata esposizione delle attività da quest'ultimo svolte, in modo che sia consentita la verifica della effettività e del valore delle prestazioni svolte. La remunerazione al Consulente deve essere commisurata a quella normalmente praticata per prestazioni di analogo contenuto e qualità.

È fatto comunque divieto di affidare e di retribuire prestazioni di mediazione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o che interessino la stipulazione di contratti a procedura di evidenza pubblica.

Nell'atto di incarico al Consulente dovrà essere formalizzato l'impegno da parte di quest'ultimo, a pena di risoluzione del rapporto e di risarcimento di tutti i danni provocati, di uniformarsi ai principi del presente Codice Etico e a tutte le normative di legge.

È vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi aziendali competenti a scegliere i Consulenti o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in maniera difforme dagli interessi aziendali: ogni comportamento contrario alle leggi deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali.

2.8.4

Divieto di tangenti

È politica dell'azienda assicurarsi che le fasi decisionali in ordine all'affidamento di forniture, appalti o subappalti siano fasi e momenti caratterizzati da oggettività di giudizio e da assoluta conformità a leggi e regolamenti.

È fatto divieto a dipendenti, a Fornitori ed a Consulenti (nell'accezione sopra

ricordata) offrire od accettare tangenti; è vietata la maggiorazione, in forma diretta od indiretta, dei corrispettivi contrattuali applicati da Fornitori e/o da Consulenti ovvero pattuiti con clienti dell'azienda al fine di occultare tangenti.

Si definisce "tangente" qualunque importo, utilità, commissione, vantaggio, regalo, valore o compenso di qualunque tipo offerto, direttamente o indirettamente, allo scopo di influenzare decisioni commerciali, ottenere l'aggiudicazione di contratti, o altri trattamenti di favore.

Poiché la Società ha implementato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione la categoria dei Fornitori è oggetto di valutazione poiché rientra all'interno della categoria dei Soci in Affari, che la Norma ISO 37001:2016 definisce come coloro che intrattengo una relazione di carattere commerciale con l'Organizzazione. In tale ottica, pertanto, WISCO adotta una procedura di Due Diligence preventiva volta ad effettuare lo *screening* del Fornitore in fase di *onboarding* al fine di individuare e attribuire a ciascun soggetto un livello di rischio corruttivo. Il rischio superiore al livello basso comporta l'adozione di presidi determinati per contenerlo ed evitare che possa concretizzarsi in condotte illecite, per la cui analisi dettagliata si rinvia alle procedure adottate in conformità alla Norma 37001:2016.

2.9 Concorrenti

2.9.1 Concorrenza sleale

L'azienda proibisce l'adozione di metodi di concorrenza sleale.

2.9.2 Rapporti con la concorrenza

Ogni comunicazione con la concorrenza crea occasioni di rischio.

Come regola generale, l'azienda suggerisce di coinvolgere in anticipo l'Amministratore Delegato, per la disamina di proposte che importino forme di cooperazione con un concorrente.

Nei contatti con aziende concorrenti, il personale dell'azienda deve evitare di discutere temi come prezzi o altre condizioni e termini di offerta dell'azienda (fatta eccezione per i servizi o beni che il concorrente stia comprando dall'azienda od offrendo ad essa), costi, inventari, piani di erogazione, ricerche di mercato, o altre informazioni proprietarie o confidenziali la cui comunicazione non sia strettamente necessaria e pertinente alla specifica trattativa negoziale.

Le aziende concorrenti ed i loro dipendenti non devono, di norma, essere ammessi a riunioni d'affari aziendali, senza un valido e specifico motivo operativo.

Nelle situazioni in cui l'azienda stia considerando la possibilità di lavorare in associazione con un'altra azienda per rispondere ad una particolare offerta, tale azienda non sarà considerata concorrente rispetto a quella specifica situazione. Comunque, la stessa azienda o organizzazione con cui l'azienda stia lavorando in team su uno specifico progetto, potrebbe competere con la WISCO S.p.A. – Società Benefit su altri progetti e perciò, in quelle situazioni, essere considerato un concorrente. Gli accordi con i concorrenti potrebbero violare la legge Antitrust e perciò, prima di stipulare tali accordi è necessario consultare in anticipo l'Amministratore Delegato.

2.9.3 Assunzione di dipendenti di concorrenti e clienti

Ci sono delle situazioni nelle quali è opportuno e legittimo assumere dipendenti di concorrenti o clienti. Tuttavia, ci potrebbero essere restrizioni a tale proposito come l'impossibilità per l'azienda di assumere od utilizzare dipendenti dei clienti o dei partner. Prima di discutere di tali temi, è quindi necessario consultare l'Amministratore Delegato.

2.9.4**Prezzi**

Ai dipendenti è vietato (sia dalla legge che dalle politiche aziendali) concludere, con aziende concorrenti, accordi od intese che abbiano per oggetto o per effetto la fissazione di prezzi. Il divieto include ogni accordo o intesa che sia idoneo ad influenzare prezzi od altre condizioni di vendita. L'azienda non persegue in alcun modo politiche finalizzate a fissare prezzi minimi o massimi, stabilizzare i prezzi, o scambiare informazioni su prezzi futuri.

2.9.5**Rispetto delle leggi**

È politica dell'azienda far sì che la sua condotta d'impresa sia costantemente conforme alla legge, pur continuando ad osservare le linee guida stabilite in questo Codice Etico.

La valutazione delle varie leggi in materia antitrust in relazione alla nostra attività è compito complesso. Conseguentemente, ogni attività che faccia emergere questioni di tale natura, dovrà essere esaminata congiuntamente all'Amministratore Delegato.

A tal fine WISCO S.p.A. – Società Benefit si impegna ad adottare apposite procedure, istruzioni e/o regolamenti, volti ad assicurare la concreta osservanza delle norme del Codice, stabilendo, altresì, i criteri per la nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, cui attribuire poteri di vigilanza e sanzionatori.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza (OdV):

- vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo,
- intervenendo eventualmente per suggerire modifiche e/o integrazioni;
- costituisce un riferimento sia per i/le dipendenti della Società che ad esso vogliono rivolgersi per segnalare condotte illecite, sia per i soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello organizzativo e gestionale;
- propone le sanzioni derivanti dall'accertamento delle violazioni.

Le condizioni operative per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- l'accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Società;
- l'obbligo di informazione, da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine del presidio.

2.10**Violazioni****2.10.1****Misure nei confronti dei lavoratori subordinati.**

I/le dipendenti devono riferire prontamente ai loro superiori gerarchici ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di Etica e di Condotta Aziendale. Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onere del/la dipendente comunicare direttamente con l'Amministratore Delegato. Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice Etico.

Le segnalazioni saranno trattate con la massima confidenzialità da parte dell'azienda e tutte le violazioni riferite (anche quelle anonime) saranno immediatamente oggetto di indagine. È imperativo che le persone che abbiano segnalato pretese violazioni si astengano dal condurre da sé indagini preliminari. Le fasi istruttorie relative a tali violazioni possono infatti coinvolgere complesse questioni legali e, ponendo in essere iniziative autonome e non

autorizzate, si potrebbe compromettere l'integrità e la validità della istruttoria istituzionale.

I dipendenti sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie ed a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria possono portare a severi provvedimenti disciplinari, incluso il licenziamento.

Un/a dipendente coinvolto/a in una violazione delle norme di Etica e Condotta aziendale del presente Codice Etico è soggetto ad azione disciplinare, conformemente alle leggi ed ai regolamenti previsti nell'ordinamento giuridico applicabile, nonché conformemente alle procedure disciplinari aziendali. Secondo quanto disposto dalle leggi e dai regolamenti sopra richiamati, nonché secondo quanto stabilito dai Contratti Collettivi, le sanzioni potrebbero includere l'ammonizione, la multa, la sospensione o il licenziamento.

L'azienda si riserva di modificare in ogni tempo e senza preavviso le Norme di Etica e Condotta aziendale previste nel presente Codice Etico.

Ogni dipendente è tenuto/a a cooperare ed a conformarsi pienamente allo spirito ed alla lettera delle norme specificate nel presente Codice Etico. La diffusione di questo Codice Etico dà forza e credibilità alla nostra intenzione di condurre iniziative imprenditoriali nel modo più morale, legale ed etico. Noi crediamo che il rispetto a queste Norme sia un passaggio essenziale per il raggiungimento degli obiettivi programmati e dei nostri futuri successi.

2.10.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dei Sindaci

In caso di grave violazione delle norme del Codice da parte delle funzioni apicali è prevista una formale informativa da parte dell'OdV all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale per l'opportuna valutazione.

2.10.3 Misure nei confronti di consulenti e fornitori

La violazione delle norme del Codice da parte di Consulenti o di Fornitori comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi, ove del caso, la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

3 DIFFUSIONE DEL CODICE

3.1 Diffusione ai dipendenti

Il Codice è distribuito a tutti/e i/le dipendenti richiedendo loro una dichiarazione per iscritto dell'avvenuta ricezione.

In occasione della distribuzione del documento, è specificata la data a partire dalla quale il Codice entra in vigore e che il mancato rispetto delle regole ivi previste dà luogo all'applicazione delle sanzioni specificate nel precedente capitolo.

Ai fini dell'efficacia del presente Codice è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dall'Amministrazione.

Si precisa, altresì, che il Codice è reso facilmente fruibile attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

3.2 Informazione ai "soggetti" diversi dai dipendenti

Tutti i "Soggetti" diversi dai dipendenti dovranno rilasciare per iscritto una dichiarazione di accettazione dei principi contenuti nel presente Codice.

-
- 4** **MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL CODICE**
WISCO SPA si impegna a perfezionare e/o aggiornare le disposizioni del presente Codice Etico.
A tal fine, le proposte di modifica eventualmente avanzate dagli *stakeholders* saranno oggetto di una previa verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, che rilascerà un parere non vincolante ai soggetti competenti per l'approvazione delle modifiche.
- 5** **ATTUAZIONE DEL CODICE: SEGNALAZIONI DI SOSPETTI E TUTELE DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING)**
Il presente Codice è diffuso a tutti i destinatari sopra richiamati ed è disponibile sul sito internet della Società.
Inoltre, il Codice (compresi i successivi aggiornamenti) viene distribuito a tutti/e i/le dipendenti tramite la messa a disposizione sulla bacheca aziendale dandone comunicazione tramite mail.
Tutti coloro che collaborano con WISCO S.p.A. – Società Benefit sono impegnati ad osservare e fare osservare i principi del presente Codice.
In nessun modo agire a vantaggio di WISCO S.p.A. – Società Benefit può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la legge e con tali principi.
L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di WISCO S.p.A. – Società Benefit ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti.
La violazione dei principi definiti nel Codice può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro e/o di collaborazione.
Ogni violazione o sospetta violazione dei contenuti del Codice o del Modello di organizzazione e gestione della Società, di cui si venga conoscenza in ragione del rapporto di lavoro è tempestivamente comunicata al gestore delle segnalazioni ex D.lgs. 24/2023, individuato nell'OdV, attraverso il canale di segnalazione istituito dalla Società e regolamentato all'interno della Procedura Whistleblowing, per la cui disciplina si rinvia integralmente.
Qualsiasi forma di discriminazione e/o episodio di mobbing, molestia, violenza nonché violazione della Politica di parità di genere e di tutte le previsioni di cui al Sistema di Gestione per la Parità di Genere (PdR 125:2022) adottato è tempestivamente segnalata al Comitato Guida per la Parità di Genere, nel rispetto della Procedura Whistleblowing.
Inoltre, l'Organizzazione invita tutti i soggetti destinatari a segnalare in buona fede o sulla base di un ragionevole convincimento atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione all'OdV, nonché RCPC.
Tutti i soggetti coinvolti nel Processo hanno comunque l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni ricevute.
Nei confronti dei medesimi soggetti non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.
Nel sistema disciplinare adottato da WISCO S.p.A. – Società Benefit sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
WISCO S.p.A. – Società Benefit considera l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dai rapporti di lavoro subordinato anche ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali.
La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.
-