

Codice Etico

Rev. 8.0 del 15/10/2024

Revisioni

Versione	Descrizione	Modifica	Approvazione
01	Prima emissione	RSGI 15/03/2021	CEO 15/03/2021
02	Seconda Emissione	RSGI 15/5/2021	CEO 15/5/2021
03	Terza emissione	RSGI 02/11/2021	CEO 02/11/2021
04	Quarta emissione	RSGI 22/05/2023	Legale Rapp. 22/05/2023
05	Quinta emissione	RSGI 06/10/2023	Legale Rapp. 06/10/2023
06	Sesta emissione per aggiornamento Whistleblowing	RSGI 18/12/2023	Legale Rapp. 18/12/2023
07	Settima emissione per inserimento UNI PdR 125	RSGI 02/09/2024	Legale Rapp. 02/09/2024
08	Ottava emissione per inserimento divieto lavoro minorile	RSGI 15/10/2024	Legale Rapp. 15/10/2024

**AutentiCert**

UNI/PdR 125:2022 CERT. N° ECU-U050724



ROMA Sede Legale
Via Monte Bianco, 91 – 00141
ROMA Sede Operativa
Via M. Bianchini, 51 – 00142



NAPOLI Via Diocleziano, 107 b 80124
RENDE Via Boccioni n.20 Rende– 87036
BARI Via Nazionale 12 A 70128



segreteria@ecubit.it
ecubit@pec.it
www.ecubit.it



Tel. 06 87 81 08
Fax 06 87 81 08 20

Ecubit® Spa

C.F. e P.IVA 13753031007 - R.E.A. n. RM-1470204 - Cap. Soc. € 750.000,00 i.v.

Sommario

1	PREMESSA	3
1.1.	Missione	3
1.2.	Destinatari e ambito di applicazione	4
2.	PRINCIPI GENERALI	5
3.	PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO.....	7
3.1.	Tutela dei diritti umani	7
3.2.	Interessi del Legale Rappresentante	7
3.3.	Tutela dei lavoratori e del patrimonio – Procedura Whistleblowing	7
3.4.	Tutela dell’immagine e della reputazione aziendale.....	9
3.5.	Tutela delle informazioni aziendali e della <i>Privacy</i>	9
3.6.	Rappresentazione veritiera e corretta delle registrazioni contabili e del bilancio	10
3.7.	Divieto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	10
3.8.	Divieto di impiego di lavoro minorile e forzato	11
3.9.	Valore contrattuale del Codice.....	11
3.10.	Tutela della salute e della sicurezza	12
3.11.	Tutela dell’ambiente.....	12
3.12.	Tutela dei principi di Parità di Genere	13
4.	LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DI TERZI	13
4.1	Rapporti con gli utenti	13
4.2	Rapporti con i Fornitori e con i Partner	14
4.3	Rapporti con i dipendenti e collaboratori non subordinati	15
4.4	Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti.....	15
4.5.	Rapporti con le imprese appaltatrici e subappaltatrici.....	16
4.6.	Rapporti con organizzazioni sindacali.....	16
4.7.	Rapporti con i Soci	16
4.8.	Rapporti con i Mass Media	17
4.9.	Rapporti con la Concorrenza	17
4.10.	Rapporti con e fra il personale	17
4.11.	Politiche del personale.....	18
4.12.	Tutela dell’integrità psico-fisica del lavoratore	18
4.13.	Rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza	19
4.14.	Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato	19
4.15.	Rapporti con le istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni.....	20
4.16.	Rapporti con gli Organi di informazione e rappresentanza	21
4.17.	Conflitto di interessi	21
5.	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	21
6.	VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO	22

1 PREMESSA

ECUBIT SpA fonda le proprie attività su principi generali quali la legalità, la riservatezza, l'onestà e la correttezza, la responsabilità, l'uguaglianza, l'integrità, la trasparenza, l'equità, il rispetto dell'Ambiente, la sostenibilità e la tutela dei diritti umani.

I principi e le regole di comportamento sanciti nel presente Codice Etico contribuiscono ad affermare la credibilità di ECUBIT nel contesto civile ed economico in cui la stessa opera.

Il Codice Etico deve essere interpretato come una “carta dei diritti e dei doveri fondamentali” attraverso la quale ECUBIT enuncia e chiarisce la propria responsabilità e gli impegni etico-sociali verso i vari stakeholder interni ed esterni.

In tale ottica, il presente Codice Etico rappresenta un documento che racchiude le linee guida e i principi di comportamento a cui bisogna tendere.

La vigilanza sul rispetto del Codice Etico è attribuita al settore Compliance e Sistema di Gestione Integrato mentre l'applicazione del sistema sanzionatorio è attribuita alle strutture organizzative competenti (es. per i dipendenti Risorse Umane, etc.).

1.1. Missione

Ecubit è una PMI innovativa che pone l'innovazione al centro della propria strategia di mercato e si qualifica come System integrator in grado di valorizzare investimenti e attività per dare valore alla Digital Transformation.

Il carattere innovativo della propria offerta, deriva dalla capacità di declinare in chiave industriale idee e soluzioni tecnologiche, maturate all'interno del proficuo impegno dell'azienda nel settore della Ricerca e Sviluppo, ha sedi a Roma, Napoli, Rende (CS) e Bari.

Ecubit focalizza la sua missione:

sui Clienti: offrendo soluzioni tecnologiche anche innovative e competenze specialistiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali;

sui Dipendenti: puntando allo sviluppo delle singole carriere professionali ed al benessere in ambito lavorativo, garantendo stabilità, sicurezza economica e parità di trattamento eliminando le discriminazioni;

sulle Aziende consociate, partner e fornitori: implementando le attività attraverso lo scambio reciproco, secondo principi etici e morali.

Ecubit è in grado di conciliare creatività ed eccellenza tecnologica nella realizzazione di progetti che spaziano dal settore industriale a quello dell'entertainment. È

focalizzata nella progettazione e sviluppo di piattaforme, simulazioni virtuali e di applicazioni multimediali multiplatforma.

Opera nel mercato dell'Information Technology: Consulenza, Sviluppo e integrazione software, Data Modeling, Open Data, Big Data, Machine Learning e Web Semantico con personale Certificato tecnicamente Microsoft, Oracle, Java, VMware, Cisco, e metodologicamente PMI, ITIL, COBIT, CISA.

Ecubit realizza progetti, servizi e tecnologie per il sistema sanitario attraverso una crescente collaborazione con il mondo della Ricerca di base e applicata

1.2. Destinatari e ambito di applicazione

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partner commerciali, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società (ivi inclusi i collaboratori non subordinati) e, in generale, con le Società del Gruppo.

Il Codice Etico regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che ECUBIT assume espressamente nei confronti degli *stakeholder* con i quali si trova quotidianamente ad interagire nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel presente Codice Etico dovranno ispirare l'attività dei destinatari, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della Società stessa.

ECUBIT riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nell'esercizio della propria missione e dei propri compiti istituzionali aspirando a mantenere e sviluppare i rapporti di fiducia con i suoi *stakeholder*. L'orientamento all'etica è l'approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti della società verso i soci, i clienti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui la Società opera. La predisposizione e l'osservanza del presente Codice Etico è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di ECUBIT il cui inadempimento può dar luogo a misure disciplinari.

In questo quadro ECUBIT si impegna a:

- divulgare il Codice Etico, mediante apposita attività di comunicazione, a tutti i dipendenti della Società,
- divulgare il Codice Etico, mediante apposita attività di comunicazione, a tutti coloro con i quali intrattiene relazione d'affari,
- assicurare la sensibilizzazione continua circa le problematiche attinenti al Codice Etico,
- svolgere tutte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando, in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni.

2. PRINCIPI GENERALI

Di seguito sono indicati i principi e valori ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti da ECUBIT per l'affermazione della propria missione cui devono far riferimento i diversi *stakeholder* coinvolti per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

A. Legalità

ECUBIT, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché del presente Codice Etico e delle procedure aziendali, applicandole con rettitudine ed equità.

ECUBIT richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i terzi, nel pieno rispetto delle normative nazionali vigenti.

ECUBIT dichiara di aver adottato il presente Codice Etico e di conoscere il contenuto delle disposizioni di cui al Decreto n. 231/2001 e garantisce che, nell'esecuzione del Contratto, si asterrà da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto n. 231/2001, in particolare non svolgerà alcuna attività, pratica o condotta che costituisca reato in base all'art. 25 D.lgs. 231/01 e art. 318 e seguenti in materia di anticorruzione.

B. Riservatezza

In particolare, in quanto società di diritto italiano, la Società risulta soggetta, tra le altre norme di legge e regolamenti, alle disposizioni della Legge 197/1991 e del Decreto Legislativo 231/2007 che recepiscono i principi contenuti nelle direttive di riferimento dell'Unione Europea in materia di antiriciclaggio e salvaguardia dell'integrità del sistema finanziario, alle disposizioni in materia di autoriciclaggio (Legge n.186 del 15 dicembre 2014 - G.U. n. 292 del 17 dicembre 2014) e al D. Lgs. 125/2019 che attua la direttiva (UE) 2018/843 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini del riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività di ECUBIT. Tutto il personale, di ogni ordine e grado ed i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, i Soci, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni di ECUBIT devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione. L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti

con cui ECUBIT intrattiene rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza. In generale, le informazioni, i documenti e i dati aziendali devono essere gestiti senza pregiudizio di quanto previsto dalle più stringenti normative di riferimento, dalle procedure interne in materia di riservatezza e di gestione delle informazioni privilegiate, con particolare riferimento alle informazioni *price sensitive*.

Ecubit assicura la riservatezza delle informazioni relative al proprio personale oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata e assicura, inoltre, che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno agli obiettivi della Società.

C. Onestà e correttezza

I rapporti con gli *stakeholder* di Ecubit sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Il Legale Rappresentante, i dirigenti, i responsabili, i dipendenti e collaboratori di Ecubit svolgono la propria attività nell'interesse della stessa e non dovranno accettare doni, omaggi o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta per interessi esterni.

D. Responsabilità

Ecubit opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, sociale, culturale e civile.

E. Dignità e uguaglianza

Ecubit riconosce e promuove la dignità, la libertà e l'uguaglianza degli esseri umani e opera garantendo pari opportunità senza alcuna discriminazione basata su opinioni politiche, sindacali, religiose, ovvero in base alla razza, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute ed in generale qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

F. Integrità

Ecubit opera al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei collaboratori, delle condizioni di lavoro, della sicurezza dei luoghi dove si esercita la propria attività, favorendo la creatività, la partecipazione attiva e la capacità di lavorare in team.

G. Trasparenza

Ecubit opera garantendo la stessa uniformità, completezza e tempestività di informazione in modo da permettere a tutti gli stakeholder di prendere le proprie decisioni avendo ponderato correttamente le alternative e le conseguenze rilevanti.

H. Equità

Ecubit opera al fine di garantire il mantenimento di un bilanciamento costante tra interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda. In caso di rapporti gerarchici viene sollecitato l'impegno ad evitare che l'autorità sfoci in abuso di potere, lesivo

della dignità e dell'autonomia degli stessi; anche le scelte di organizzazione del lavoro devono garantire la salvaguardia del valore dei collaboratori.

1. Sostenibilità ambientale e sociale

Ecubit opera al fine di non avere un impatto ambientale dannoso e al fine di conciliare le attività di impresa e la continuità aziendale nel lungo periodo, con l'esigenza di tutela dell'ambiente, di protezione della salute e sicurezza e del rispetto dei diritti umani mantenendo rapporti di fiducia con i diversi stakeholder.

3. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO

3.1. Tutela dei diritti umani

Ecubit ritiene che la tutela dei diritti umani costituisca un elemento fondamentale per una gestione corretta e responsabile delle attività economiche nello svolgimento delle attività aziendali e in ogni contesto in cui opera.

In aggiunta al contenuto del presente Codice Etico, ciascun destinatario si impegna a rispettare i diritti umani di tutti i soggetti con cui si interfaccia nello svolgimento delle relative attività.

3.2. Interessi del Legale Rappresentante

Il legale Rappresentante, così come previsto dall'art. 2391 e – ove applicabile – del codice civile, nell'espletamento del proprio incarico, osserva le disposizioni in materia di interesse proprio o per conto di terzi e di operazioni con parti correlate.

3.3. Tutela dei lavoratori e del patrimonio – Procedura Whistleblowing

Ecubit riconosce l'importanza delle risorse umane e delle relative competenze promuovendone lo sviluppo, impegnandosi ad assicurare che i suoi dipendenti – attuali e potenziali – siano trattati nel rispetto delle diversità, sia nel momento della costituzione del rapporto di lavoro sia nelle successive fasi del relativo svolgimento. Ciascun destinatario, nell'ambito del proprio ruolo, si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità dei lavoratori; in tal senso, collabora attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno.

I rapporti tra i dipendenti sono improntati a valori di civile convivenza e si svolgono nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone e dei principi fondamentali che affermano la pari dignità sociale senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni

fisiche o psichiche. I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i ruoli e le diverse strutture aziendali. Ciascun responsabile di struttura è tenuto ad esercitare i poteri connessi alla propria posizione aziendale con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ciascun dipendente è tenuto ad essere collaborativo, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza. Inoltre, ciascun destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

Le informazioni che confluiscono nei report periodici e nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza. A tal proposito ciascun destinatario è tenuto a collaborare alla rappresentazione corretta delle attività aziendali.

I dirigenti, inoltre, nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi e favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti della Società.

I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle informazioni e della documentazione sono tenuti a riferire tali situazioni agli organi preposti alla verifica tramite il proprio responsabile di struttura, se dipendente, ovvero il proprio referente aziendale, se soggetto terzo.

I Responsabili di struttura della Società, inoltre, devono assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

A tal proposito la ECUBIT si è impegnata ad avviare una procedura di Whistleblowing con l'avviamento un canale di segnalazione accessibile dal sito web aziendale e/o attraverso un soggetto facilitatore opportunamente nominato. L'uso di tale canale rispetta l'anonimato e tutela il segnalante da qualsiasi possibile ritorsione.

La procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in

particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

3.4. Tutela dell'immagine e della reputazione aziendale

Ciascun destinatario del presente documento orienta i propri comportamenti alla tutela dell'immagine, della reputazione, del marchio e degli altri segni distintivi della Società, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscono irrinunciabili risorse immateriali di Ecubit.

3.5. Tutela delle informazioni aziendali e della *Privacy*

Le informazioni e i documenti, i dati e le conoscenze, possono essere acquisiti, usati o comunicati solo dalle persone autorizzate in via generale, per posizione aziendale o funzione, ovvero specificamente incaricate.

Le conoscenze sviluppate da Ecubit costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, Ecubit potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di Ecubit, così come altre informazioni non pubbliche relative ad Ecubit, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari, o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità, di cui al Codice Etico, permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, Ecubit raccoglie dati personali e informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza. Pertanto, Ecubit si impegna a proteggere, nel pieno rispetto delle leggi nazionali per la tutela della Privacy, del Regolamento Europeo per la protezione dei dati, i dati custoditi e trattati nell'ambito della propria attività, al fine di evitarne ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio. Nell'ambito del corretto funzionamento del mercato, è vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all'interno sia all'esterno di Ecubit, concernenti la Società stessa ed i suoi collaboratori.

A fronte di ogni richiesta di dati e di informazioni aziendali riservate da parte di soggetti esterni, ciascun destinatario del presente Codice è tenuto a gestire la

richiesta nel rispetto della regolamentazione interna e ad indirizzare la stessa alle strutture aziendali competenti, astenendosi dal fornire direttamente o indirettamente le informazioni.

A tutela della riservatezza dei dati personali, i Destinatari sono tenuti a trattare dati ed informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare, comunicare, diffondere o pubblicare informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Ecubit medesima.

3.6. Rappresentazione veritiera e corretta delle registrazioni contabili e del bilancio

Ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata agli atti di Ecubit un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base dell'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascun dipendente è, pertanto, tenuto a collaborare – per quanto di propria competenza – affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione di Ecubit sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità.

Ciascuna registrazione contabile dovrà riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici.

Tutti i Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente alle strutture aziendali competenti e/o agli Organi di Controllo.

3.7. Divieto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Ecubit considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di persone che risultino pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione. In

considerazione di quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice Etico devono adottare i seguenti comportamenti:

- non impiegare risorse umane non in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possono esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni regolamentari adottate dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

3.8. Divieto di impiego di lavoro minorile e forzato

Ecubit rifiuta e vieta qualsiasi forma di lavoro forzato, di lavoro obbligatorio o di lavoro minorile, garantendo di non impegnare persone di età inferiore a 18 anni, impegnandosi a non coinvolgere comunque individui di età inferiore agli standard minimi previsti dalla legge.

Rifiuta di intrattenere rapporti con fornitori che sfruttino e utilizzino direttamente o indirettamente il lavoro minorile.

3.9. Valore contrattuale del Codice

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

Ecubit valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del potere proprio di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

In particolare, il D. Lgs. n. 286/1998 art. 22, "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";

Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro – "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

Art. 2105: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

3.10. Tutela della salute e della sicurezza

Ecubit attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri; Ecubit cura, pertanto, la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

Tutti i destinatari del presente Codice, nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie attività, partecipano a tale processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Ecubit, in ottemperanza della normativa in materia, si è dotata del Documento di Valutazione dei Rischi che è il documento obbligatorio finalizzato a garantire, previa valutazione dei rischi, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale documento è a disposizione nei termini e nelle modalità previste dalla normativa vigente.

Il Datore di Lavoro e le figure aziendali dotate di poteri gerarchici e funzionali devono curare, o fare in modo che i terzi che agiscano per conto di Ecubit, curino il rispetto delle disposizioni vigenti ed in generale le prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 81/2008.

Gli organi sociali e il Datore di Lavoro devono assicurare che Ecubit si doti di una struttura organizzativa tale da assicurare una chiara suddivisione di compiti e obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, coerenti con lo schema organizzativo e con la normativa di riferimento. Tutti i soggetti destinatari degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro devono rispettare anche le procedure aziendali e le misure generali di tutela previste nella propria azienda.

3.11. Tutela dell'ambiente

Ecubit promuove politiche di gestione della raccolta rifiuti che contemperino le esigenze di sviluppo economico e di creazione di valore – proprie delle attività di impresa – con le esigenze di rispetto e salvaguardia dell'ambiente.

Ecubit in particolare, ritiene di primaria importanza la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera, in considerazione dei diritti della comunità e delle generazioni future.

Ecubit si impegna a considerare, nell'ambito della gestione operativa e delle iniziative di business, le imprescindibili esigenze ambientali e a minimizzare l'impatto negativo che le proprie attività aziendali possono avere sull'ambiente, promuovendo iniziative di sviluppo sostenibile e di tutela dell'ambiente nei territori in cui svolge le proprie attività.

A tal fine, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale, presta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- promozione di attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente, attraverso l'utilizzo di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale e di uso sostenibile delle risorse;
- valutazione degli eventuali impatti ambientali derivanti dalle attività e dai processi aziendali;
- collaborazione con gli stakeholder, interni (es. dipendenti) ed esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione delle problematiche ambientali;
- Ecubit è certificata ISO 14001:2015 – Sistemi di Gestione Ambientale.

3.12. Tutela dei principi di Parità di Genere

ECUBIT è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. Esiste pertanto una specifica Policy sulla Parità di Genere posizionata sul Nextcloud e sul sito aziendale. L'azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

4. LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DI TERZI

4.1 Rapporti con gli utenti

A. Uguaglianza ed imparzialità di trattamento

Ecubit si impegna a garantire lo stesso trattamento a tutti, nel rispetto delle vigenti norme e regolamenti. Le sue attività sono ispirate a criteri di obiettività, imparzialità e trasparenza.

B. Continuità

Ecubit si impegna, nell'ambito della propria competenza, a garantire la regolarità e la continuità dei servizi offerti, salvo casi assolutamente eccezionali ed imprevedibili. In queste eventualità, Ecubit si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per ridurre la durata del disservizio e per contenere il disagio arrecato ed a fornire le necessarie informazioni e preavvisi ai clienti.

C. Partecipazione, cortesia e trasparenza

Ecubit si impegna a operare in condizioni di trasparenza, anche al fine di favorire la più ampia informazione ed una più consapevole partecipazione dei clienti, attivando forme e modalità di collaborazione finalizzate al miglioramento ed all'ottimizzazione dei servizi offerti.

D. Efficienza ed efficacia

Ecubit ha l'obiettivo di migliorare progressivamente l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati, al fine di continuare a fornire un livello qualitativo di eccellenza, anche attraverso l'adozione delle soluzioni organizzative, tecnologiche e procedurali più avanzate ed innovative.

E. Chiarezza e comprensibilità delle comunicazioni

Ecubit pone particolare attenzione all'uso del linguaggio nei rapporti con i clienti per fare in modo che i propri messaggi risultino sempre chiari e comprensibili.

F. Regali, omaggi ed altre utilità

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di importo minore di 150€ o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

I dipendenti inoltre, non accettano compensi da parte dei medesimi soggetti per la partecipazione a congressi, convegni, missioni, fiere ed incontri di lavoro.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

4.2 Rapporti con i Fornitori e con i Partner

Ecubit impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori e con i partner commerciali a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

In particolare, il Legale Rappresentante, i dirigenti e i dipendenti devono:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura e di partnership, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori e con i partner;
- ottenere la collaborazione dei fornitori e dei partner nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con fornitori e partner;

- evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei ad Ecubit per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I processi di acquisto, sono improntati alla ricerca - a parità di condizioni - del massimo vantaggio economico per Ecubit e alla tutela dell'immagine della stessa.

In ogni caso devono essere rispettati i principi di legge stabiliti in materia.

I dipendenti e i collaboratori di Ecubit non possono ricevere direttamente o indirettamente (tramite membri del proprio nucleo familiare, amici, conoscenti):

- denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque, per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di valore inferiore ai 150 €, usuali in relazione alla ricorrenza e, comunque, sempre nel rispetto di quanto sopra riportato.

4.3 Rapporti con i dipendenti e collaboratori non subordinati

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i collaboratori non subordinati (ad es. consulenti, intermediari, etc.);
- selezionare accuratamente soggetti qualificati e con buona reputazione;
- riferire tempestivamente al proprio superiore in ordine ad eventuali violazioni del Codice da parte di collaboratori;
- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, l'obbligo di attenersi ai Principi del Codice.

4.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti

Ecubit adotta, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, la più rigorosa osservanza della normativa applicabile anche nell'ottica di prevenire e contrastare qualsiasi tipo di fenomeno corruttivo.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, sono riservati esclusivamente alle strutture aziendali e al personale a ciò preposto e autorizzato.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Ecubit, e per conto di questa, ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'Istituzione interessata al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il contenuto delle informazioni e comunicazioni in qualunque forma effettuate, sarà improntato al rispetto della massima trasparenza e correttezza, privilegiando forme di comunicazione chiare e semplici ed evitando di ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette.

Nei rapporti che il personale intrattiene, anche tramite terzi, con la Pubblica Amministrazione devono essere rispettati i seguenti principi:

- il rispetto di Leggi e Regolamenti;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, al fine di garantire un interesse o vantaggio della società, siano tali da integrare fattispecie di reato;
- non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di persona interposta, promettere o corrispondere denaro, doni o beni o altre utilità, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, o a loro parenti o conviventi per indurre la P.A. al compimento di atti nell'interesse o a vantaggio di Ecubit;
- non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

4.5. Rapporti con le imprese appaltatrici e subappaltatrici

I rapporti con le imprese appaltatrici e subappaltatrici devono essere improntati alla massima chiarezza e trasparenza, ogni servizio o attività appaltata devono essere preceduti da uno specifico contratto o da uno specifico incarico, nel quale sono definiti tutti i rapporti di esecuzione ed economici e occorre altresì assicurare che le imprese rispettino, nell'esecuzione delle singole attività, le leggi e i contratti di lavoro nei confronti del proprio personale.

4.6. Rapporti con organizzazioni sindacali

Ecubit riconosce il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva, impegnandosi a contrastare ogni forma di abuso o discriminazione nei confronti dei soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori.

4.7. Rapporti con i Soci

È interesse prioritario di Ecubit valorizzare l'apporto dei propri soci.

Nel rispetto dei propri valori fondanti, Ecubit, al fine di rafforzare rapporti duraturi e continui, garantisce ai soci:

- una comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati di Ecubit allo scopo di fornirne una chiara, completa e accurata informazione;
- la parità di informazione, così come delineata nel punto precedente, e la migliore e costante attenzione a tutti i soci, senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali;
- la più ampia partecipazione dei soci alle Assemblee, promuovendo tra gli stessi un consapevole esercizio del diritto di voto.

4.8. Rapporti con i Mass Media

Le comunicazioni di Ecubit verso qualunque Organo di informazione devono essere conformi alle politiche e ai programmi aziendali. I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

4.9. Rapporti con la Concorrenza

Ecubit ed i suoi collaboratori sono impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione. Nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

4.10. Rapporti con e fra il personale

Ecubit dedica particolare attenzione affinché tra i dipendenti vi sia un clima di armonia e collaborazione, oltre che per un fattore di civile convivenza, anche per la migliore cooperazione in funzione della prosperità aziendale.

Pertanto, l'atmosfera di lavoro all'interno dell'azienda deve essere serena, libera da discriminazioni o pressioni legate a titolo esemplificativo ma non esaustivo a razza, colore, religione, sesso, età, politica, sindacato, che nulla hanno a che vedere con le prestazioni lavorative del personale.

Ecubit non tollera alcun comportamento, azione o commento, che possa a suo giudizio creare un clima d'intimidazione, di offesa o di emarginazione e ripudia ogni forma di atto o comportamento che si configuri come molestie o violenze sui luoghi di lavoro.

4.11. Politiche del personale

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e nel pieno rispetto del principio di pari opportunità e di pari dignità e di trattamento sul lavoro, fra tutti i soggetti interessati.

Ecubit garantisce, inoltre, una retribuzione equa e conforme alle previsioni dei contratti collettivi e della normativa applicabile.

Nella gestione del personale, Ecubit, evita qualsiasi forma di discriminazione e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito.

Pertanto, le strutture aziendali competenti dovranno adottare criteri basati sulla corrispondenza fra profilo atteso e profilo posseduto (ad esempio per le promozioni prendendo come riferimento quanto indicato nel CCNL) e/o su valutazioni di merito e di competenza.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali rispetto al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Ecubit mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale.

Ecubit riserva una particolare attenzione alla formazione sia del personale neoassunto, che del personale già in organico nell'azienda.

Ecubit si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro che siano rispettose della dignità della persona e della diversità intesa come valore. Pertanto, Ecubit esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intese come:

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;
- ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale.

Ecubit tutela i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi comportamento che sia discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni.

4.12. Tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore

Ecubit monitora costantemente il livello di rischio connesso allo stress da lavoro-correlato e pone in essere tutte le azioni necessarie a migliorare l'adeguatezza dei luoghi di lavoro e la percezione di questi da parte del personale. In particolare, promuove misure finalizzate a eliminare le fonti di stress che possono, a titolo

esemplificativo, derivare da: orari di lavoro particolarmente pesanti, carichi di lavoro eccessivi, organizzazione del lavoro inadeguata rispetto alle competenze professionali, carenze infrastrutturali del luogo di lavoro quali scarsa illuminazione, temperature disagiuvole, scarse condizioni igieniche, spazi insufficienti.

4.13. Rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza

Ecubit s'impegna ad effettuare con tempestività, trasparenza, veridicità e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (tra cui a titolo esemplificativo INPS, INAIL ecc.) cui è sottoposta, non operando alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni delle predette Autorità.

In particolare, è fatto divieto di:

- esporre in tali comunicazioni e nella documentazione trasmessa, fatti non rispondenti al vero oppure occultare fatti concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Ecubit;
- effettuare le comunicazioni previste dalla legge, nonché la trasmissione dei dati e documenti specificamente richiesti da predette Autorità aventi contenuto non veritiero e incompleto e non rispettando l'obbligo di tempestività e trasparenza;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni da parte delle Autorità pubbliche di vigilanza, anche in sede di ispezione (rifiuti pretestuosi, comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione);
- omettere le comunicazioni dovute alle predette Autorità.

4.14. Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato

Ecubit opera nel rispetto di principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi, il regolare andamento del mercato, l'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività aziendale sotto il profilo economico e finanziario.

Gli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni sono tenuti a:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- tenere, in caso di eventuale redazione di prospetti informativi o di documenti da pubblicare, comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge, per la tutela del

patrimonio degli investitori, nonché dell'efficienza e della trasparenza del mercato dei capitali;

- osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

Inoltre, Ecubit:

- assicurare il regolare funzionamento dei propri organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge nonché, la libera e corretta formazione della volontà assembleare; è dunque imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine e/o, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio;
- non consentire che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza preposte.

A tal fine, è imposto agli organi sociali, al management, al personale dipendente ed ai collaboratori esterni di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità pubbliche di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

Non è consentito alcun occultamento di informazioni né alcuna rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici e patrimoniali, da parte del management e dei soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo.

Ogni operazione avente rilevanza economica o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

4.15. Rapporti con le istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni

I rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, sono ispirati ai principi di massima correttezza, imparzialità ed indipendenza e sono riservati alle strutture aziendali competenti nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge. Fatte salve le prerogative sindacali previste dalla normativa di legge e di contratto vigenti, ciascun destinatario deve essere consapevole che l'eventuale coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi.

4.16. Rapporti con gli Organi di informazione e rappresentanza

I rapporti con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle strutture aziendali preposte, oppure ai destinatari dalle stesse espressamente autorizzati e devono essere svolti in coerenza con le strategie aziendali di comunicazione.

4.17. Conflitto di interessi

Nello svolgimento delle proprie attività, tutti i Destinatari del Codice Etico devono evitare situazioni nelle quali siano, anche solo potenzialmente, in conflitto di interessi. Determinano conflitto di interessi tutte quelle circostanze e tutte quelle attività nelle quali un destinatario:

- persegua un interesse divergente, anche solo parzialmente, da quello di Ecubit;
- compia azioni che possano, comunque, interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'esclusivo interesse di Ecubit;
- non adempia esattamente alle funzioni e alle responsabilità inerenti al proprio ruolo.
- lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori e/o terzi, in contrasto con gli interessi della Società;

5. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il "Sistema di Gestione Integrato Interno" (SGI) è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'ottimizzazione delle finalità aziendali, l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei parametri individuati per lo sviluppo e l'adeguamento continuo e volti all'individuazione dei principali rischi aziendali.

Il SGI ha anche il compito di verificare le attività della Società con il fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire con chiarezza informazioni veritiere e corrette sulla situazione aziendale.

Il SGI è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società e tiene conto dei modelli di riferimento e delle *best practice* esistenti.

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, Il Legale Rappresentante, il management e il personale dipendente sono tenuti a:

- partecipare e cooperare con il Responsabile del Sistema di Gestione alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di gestione integrato e di controllo e gestione dei rischi aziendali efficace ed efficiente nonché a contribuire al corretto funzionamento dello stesso,

- custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio.

L'efficacia e la funzionalità del sistema di gestione integrata interna e gestione dei rischi sono garantite dalle attività di vigilanza e controllo svolte dalle strutture/figure aziendali preposte.

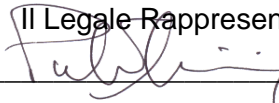
6. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare all'attivazione di azioni legali e/o all'adozione di provvedimenti del Sistema Sanzionatorio della Società nei confronti dei destinatari, con i previsti regimi contrattuali ed in coerenza con le disposizioni di legge.

Il presente Codice Etico ha efficacia immediata.

Roma, 02/09/2024

Il Legale Rappresentante



Paolo Treppiccione