

Codice Etico

Ninetynine S.r.l.

Rev.	Descrizione	Data
01	Aggiornamento	12/07/2024

INDICE

PREMESSA	3
DISPOSIZIONI GENERALI	3
La Missione di Ninetynine S.r.l.	3
Ambito di applicazione e destinatari	4
Reciprocità	4
Validità e aggiornamento	4
PRINCIPI GENERALI	5
Principio di legalità	5
Principio di lealtà, integrità e correttezza	5
Principio di Onestà	5
Principio di imparzialità	5
Principio di trasparenza	6
Principio di affidabilità	6
Qualità e sicurezza	6
Valore delle persone	6
Tutela dell'ambiente.....	6
Conflitti d'interesse e lotta alla corruzione	7
Riservatezza delle informazioni	7
NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI	8
Rapporti con i soci, società controllate e parti correlate	8
Norme di comportamento per gli organi sociali	8
Norme di comportamento nei rapporti con e tra i dipendenti/collaboratori.....	8
Correttezza e trasparenza nella gestione societaria contabile e finanziaria	10
NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI	12
Norme di comportamento con la pubblica amministrazione.....	12
Norme di comportamento con i fornitori	12
Norme di comportamento con i clienti	12
Norme di comportamento con istituti di credito	13
Concorrenza	13
ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	14
Sistema di controllo interno	14
Organismo di vigilanza	14
Comunicazione e formazione	14
Sistema delle segnalazioni - <i>Whistleblowing</i>	14

PREMESSA

Ninetynine S.r.l. (di seguito anche “Ninetynine” o la “Società”) ispira la propria attività all’imprescindibile rispetto delle leggi e alla costituzione, nonché ai principi ispiratori della Comunità Europea. A tal fine, la Società ha ritenuto di procedere all’emanazione del presente Codice Etico (di seguito per brevità il “Codice”) in quanto conforme alle politiche aziendali perseguite e attuate nei confronti di Clienti, Fornitori, Dipendenti e Collaboratori, Pubblica Amministrazione e *stakeholders* in generale.

Il Codice ha lo scopo di fissare i valori ed i principi che la Società vuole che siano rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri collaboratori intesi come amministratori, dipendenti e coloro i quali, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, operano sotto la direzione o vigilanza della Società. I principi esposti nel presente documento trovano quindi la necessaria applicazione nelle regole, nelle norme e nelle procedure che disciplinano le specifiche attività della Società.

Ninetynine esplica la sua attività agendo in ottemperanza ai principi di libertà, dignità umana e rispetto delle diversità, contrastando le discriminazioni sessuali, di razza, linguistiche, politiche o fisiche all’interno dell’organizzazione aziendale. In virtù di tale proponimento, la Società intende affermare con grande forza che la correttezza e la liceità nel lavoro e negli affari costituiscono e costituiranno sempre un valore imprescindibile, proponendosi di contrastare in ogni modo possibile e lecito qualsiasi atteggiamento che tenda ad insinuarsi come cattiva prassi all’interno dell’organizzazione aziendale. Così operando, intende favorire un ambiente di lavoro ispirato alla collaborazione, correttezza, coinvolgimento e responsabilizzazione dei dipendenti, degli amministratori e dei collaboratori, a qualsiasi livello, della Società.

Le norme del Codice, infatti, si configurano come strumento posto a tutela dell’affidabilità, del patrimonio e della reputazione aziendale, nel rispetto di tutti gli interlocutori di riferimento.

La Ninetynine ha, in ragion dei suddetti principi ha ottenuto le certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001, UNI EN ISO 27001, UNI EN ISO 20121, al fine di migliorare sempre più l’attività svolta.

DISPOSIZIONI GENERALI

LA MISSIONE DI NINETYNINE S.R.L.

La Società propone il modello di sviluppo di un’impresa che si ponga nel mercato come portatrice di valori moralmente elevati, quali la piena osservanza delle leggi, il rispetto per i lavoratori che animano tale impresa ed una leale concorrenza con le altre strutture operanti nel medesimo ambito. Un’attenta lettura ed un adeguato recepimento del presente Codice costituiscono fattori importanti affinché gli obiettivi della Società siano perseguiti con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

La Società, pertanto, si impegna a far sì che la propria attività sia svolta nel rispetto dei valori sui quali il presente Codice si basa.

A tal fine assicura:

- l’adozione di tutte le misure necessarie, compresa la formazione, per promuovere un modello organizzativo aziendale conforme al Codice e diffondere i contenuti del Codice stesso all’interno della propria struttura e nei confronti di tutti i collaboratori;
- il costante aggiornamento del Codice e del modello organizzativo adottato (per il recepimento di eventuali modifiche organizzative, normative, ecc.) e la tempestiva comunicazione delle variazioni dello stesso a tutti i collaboratori;
- il rispetto del Codice, tramite un’attenta azione di vigilanza e prevenzione e, laddove si renda necessario, assicura di sanzionare eventuali violazioni, ai sensi della vigente normativa legale e contrattuale.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231 del 2001 in merito alla “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche” ed è posto a completamento del Sistema di Controllo Interno.

AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Le disposizioni contenute nel presente Codice, così come le disposizioni dell'intero Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “MOGC”), si applicano agli amministratori, a tutti i dipendenti legati da rapporti di lavoro subordinato e a tutti coloro, che direttamente o indirettamente instaurano rapporti con la Società.

I valori fondanti della Società sono i principi su cui si basano le scelte e i comportamenti delle persone appartenenti alla struttura aziendale.

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con tutte le categorie dei portatori di interesse (c.d. *stakeholders*) sono i principi cui Sauter ispira il proprio operato, al fine di competere efficacemente e lealmente, accrescere il valore aggiunto prodotto dalla Società e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

Tutti coloro che operano all'interno della Società sono impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti, a qualunque titolo, agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

RECIPROCIÀ

Nei rapporti e nelle relazioni esterne, tutti i soggetti terzi devono agire nei confronti della Società osservando un'analogia condotta etica.

È fatto divieto a qualunque dipendente, a prescindere dal ruolo ricoperto in azienda, di valersi della collaborazione di soggetti terzi per svolgere azioni che, in qualità di dipendente, avrebbe la proibizione di espletare direttamente.

VALIDITÀ E AGGIORNAMENTO

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, deliberato dagli Amministratori della Società ed ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione e aggiornamento che possano emergere dalle attività di *audit* annuali.

I contenuti del presente Codice vengono:

- aggiornati e sviluppati nel tempo al fine di adattarli alla costante trasformazione dell'ambiente e del contesto in cui opera la Società;
- integrati in base all'evoluzione della normativa interna e comunitaria.

PRINCIPI GENERALI

PRINCIPIO DI LEGALITÀ

Ninetynine nel perseguire la propria missione aziendale, si pone come principio imprescindibile il rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali, dei regolamenti vigenti in materia, dello statuto societario e dei regolamenti e/o procedure aziendali.

PRINCIPIO DI LEALTÀ, INTEGRITÀ E CORRETTEZZA

Tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate su comportamenti di lealtà e integrità morale.

Ogni risultato che contribuisce al successo aziendale dipende dalla capacità di ciascun soggetto di assumersi le responsabilità personali. La Società, per il tramite dei suoi responsabili apicali ed i collaboratori tutti, dimostra di essere una società integra nello svolgimento delle proprie attività, considerando l'etica come fattore di primario rilievo sul quale improntare l'ottenimento dei risultati aziendali, non ammettendo quei comportamenti che, pur sembrando astrattamente tesi a favore della Società, risultino in contrasto con le regole di condotta del presente Codice e con le norme vigenti.

La Società impronta i rapporti con gli *stakeholder* a comportamenti di correttezza, e reciproco rispetto, e garantisce la tracciabilità di ogni operazione e attività svolta e il pieno rispetto e adempimento di tutta la normativa di riferimento, al fine ultimo di tutelare la buona reputazione aziendale.

PRINCIPIO DI ONESTÀ

Nello svolgimento delle proprie attività tutti sono tenuti a rispettare diligentemente le norme in vigore, il Codice e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta disonesta.

È severamente vietato a tutti, nell'esecuzione delle proprie funzioni, dare o promettere denaro, regali o altre utilità, o ancora promettere o garantire vantaggi. Tale condotta è proibita sia che venga realizzata nell'esclusivo interesse personale sia che venga posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

In tema di omaggi ad appartenenti a Pubbliche Amministrazioni, la Società si attiene alle regole dei codici di comportamento interni agli enti pubblici.

I rapporti con i portatori d'interesse vanno improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Per tale motivo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Inoltre, per quanto riguarda la gestione delle sponsorizzazioni, omaggi, donazioni e liberalità nei confronti di soggetti PA e di tutti gli *stakeholders*, la Società ispira la propria attività ai principi richiamati nel Codice Etico, prevedendo protocolli di comportamento obbligatori per tutti i soggetti coinvolti nel processo. In particolare, sono previsti controlli specifici e segregazione dei compiti per l'erogazione di sponsorizzazioni e omaggi, la firma spetta sempre ai soggetti dotati dei relativi poteri come previsto dalla visura camerale o deleghe interne (scritte). Infine, per le donazioni sono previsti controlli e monitoraggi per verificare la qualifica dei soggetti beneficiari.

PRINCIPIO DI IMPARZIALITÀ

I principi contenuti nel presente Codice Etico sono definiti in coerenza e nel rispetto di ogni realtà culturale e credenza religiosa.

La Società, inoltre, nel prendere le proprie decisioni evita qualsiasi discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, all'orientamento politico, alla razza, alla nazionalità dei suoi interlocutori.

PRINCIPIO DI TRASPARENZA

La Società persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate e mettendo a disposizione tutta l'informazione necessaria affinché le decisioni degli investitori, e di tutti i soggetti interessati, possano essere basate sulle scelte strategiche aziendali e sull'andamento della gestione. Le comunicazioni finanziarie della Società si caratterizzano per il linguaggio comprensibile, la completezza, la tempestività e la simmetria informativa nei confronti di tutti gli interessati.

La Società mira a facilitare, altresì, la comunicazione interna all'azienda a tutti i livelli e tra tutti i soggetti che vi operano e che entrano in contatto con la stessa.

PRINCIPIO DI AFFIDABILITÀ

Ninetynine assicura, nello svolgimento delle proprie attività, il rispetto degli impegni presi e promuove l'instaurazione di rapporti di piena fiducia con tutti gli *stakeholder*.

QUALITÀ E SICUREZZA

La Società nel processo di innovazione, ricerca e sviluppo, orienta la fornitura dei beni e servizi ai massimi standard qualitativi applicabili, al fine di soddisfare i bisogni del mercato e dei clienti.

VALORE DELLE PERSONE

Ogni persona ha un enorme valore per Ninetynine, e il contributo professionale di ciascuno che opera nel contesto aziendale rappresenta un fattore importante di successo. Per questo la Società pone molta attenzione e importanza allo sviluppo, alla dignità personale, alla tolleranza, alla trasparenza ed alla sicurezza, e si impegna a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di tutto il personale.

La Società favorisce l'impiego delle risorse umane nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo.

I Destinatari rispettano i diritti umani e i diritti fondamentali delle persone, tutelando l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

TUTELA DELL'AMBIENTE

L'ambiente è riconosciuto come bene primario e Ninetynine, nell'esercizio della propria attività, si ispira al principio di salvaguardia dello stesso promuovendo il rispetto e la valorizzazione.

L'impegno della Società si esprime attraverso la valutazione degli impatti ambientali di ogni processo o servizio offerto, nonché attraverso il rispetto di tutte le leggi nazionali e locali vigenti in materia di prevenzione e protezione.

Per adempiere al raggiungimento del proprio beneficio comune, l'azienda si propone di perseguire le seguenti finalità:

- integrare all'interno delle proprie attività aziendali iniziative di sostenibilità ambientale e sociale che contribuiscano al miglioramento delle condizioni di lavoro e di sicurezza dei propri collaboratori e riduca l'impatto ambientale nei propri cantieri;

- realizzare interventi di riqualificazione energetica che contribuiscano in modo attivo alla riduzione delle emissioni di CO2 e il miglioramento della qualità della vita del territorio e le comunità locali;
- garantire un contesto lavorativo sicuro ed inclusivo, in un ambiente di crescita professionale e personale basato sulla collaborazione e il rispetto delle disuguaglianze;
- promuovere il benessere delle comunità locali in cui l'azienda opera, attraverso il supporto ad associazioni ed iniziative culturali e sociali che favoriscano la crescita e lo sviluppo del proprio territorio.

Per tali scopi la Società si impegna ad investire sulla ricerca e sull'innovazione tecnologica avanzate, orientate, in particolare, alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con il rispetto ambientale e lo sviluppo sostenibile.

Per tale motivo la Società si impegna ad avere una condotta orientata al rispetto dell'ambiente, del paesaggio e ad una gestione oculata delle risorse utilizzate, a beneficio della collettività e delle generazioni future. Nel rispetto delle normative vigenti, la Società adotta le misure più idonee a preservare l'ambiente, programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo e promuovendo iniziative di sensibilizzazione.

CONFLITTI D'INTERESSE E LOTTA ALLA CORRUZIONE

Ogni membro di Ninetynine S.r.l., indipendentemente dal ruolo ricoperto, è tenuto ad evitare ogni attività e/o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire anche solo potenzialmente un conflitto tra gli interessi individuali e quelli propri della Società, o che, peggio, possa configurare l'integrazione del reato di corruzione tra privati o di istigazione alla corruzione tra privati.

In ogni caso è fatto obbligo a chiunque di informare la Società circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse o tentativo di corruzione, reale o potenziale, tra privati. Possono crearsi situazioni di conflitto di interesse apparente, ossia casi in cui gli interessi o le attività personali di un dipendente potrebbero indurre altri a dubitare della sua obiettività o imparzialità. Suddette situazioni devono essere riportate, nel più breve tempo possibile, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a rispettare la riservatezza, integrità e veridicità, nella forma e nel contenuto, di ogni e qualsiasi dato, informazione, documento e sistema (informatico e non), pubblico o privato, a chiunque appartenente. Pertanto, l'accesso e l'utilizzo dei suddetti dati, informazioni, documenti e sistemi vanno compiuti attenendosi strettamente alle istruzioni impartite in qualsiasi forma, anche tacita e/o implicita, dal titolare dei relativi diritti.

Particolare attenzione viene riservata, ai dati ed alle informazioni personali di dipendenti, clienti e collaboratori ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (c.d. GDPR – *General Data Protection Regulation*). L'utilizzo delle informazioni societarie aventi rilevanza esterna può essere effettuato solo dalle figure espressamente autorizzate.

Infine, i destinatari si astengono dal divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi qualsiasi notizia o informazione riservata attinente alle attività aziendali.

La Società, nell'espletamento della sua attività, adotta misure di sicurezza idonee a proteggere i propri dati e sistemi informatici rispetto all'accesso di persone non autorizzate ed ai danni di qualsivoglia natura, e presidia i rischi inerenti accadimenti che potrebbero determinare la non fruibilità dei sistemi informativi.

NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI

RAPPORTI CON I SOCI, SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTI CORRELATE

La struttura societaria di Ninetynine S.r.l. deve rappresentare, per la gestione, un punto essenziale di riferimento per lo sviluppo e la crescita del patrimonio societario e per la remunerazione del capitale sociale. La Società è chiamata a mantenere un profilo di massima correttezza, trasparenza, imparzialità ed equità nei rapporti con i propri Soci, con la Società controllata e/o controllante e con le parti correlate.

A tal fine, gli Amministratori sono chiamati a:

- garantire che tutto il personale impegnato nella formazione del bilancio della Società svolga i propri compiti controllando accuratamente i dati elaborati, collaborando con tutte le funzioni al massimo grado, segnalando eventuali situazioni di conflitto di interesse, fornendo informazioni chiare e complete;
- prevenire azioni che possano impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione da parte dei Soci, degli organi di controllo, e dell'Organismo di Vigilanza;
- impedire atteggiamenti e condotte che possano influenzare il comportamento dell'Assemblea dei Soci al fine di trarne un vantaggio personale;
- impedire che i vertici societari o loro incaricati, acquistino o sottoscrivano quote della Società che comportino una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- evitare che vengano effettuate operazioni di riduzione del capitale sociale, di fusione o di scissione, che possano cagionare danno ai creditori della Società.

La Società assicura la piena trasparenza delle scelte effettuate e assume quale proprio obiettivo quello di mantenere e sviluppare un dialogo costruttivo con i propri Soci. Pertanto, in coerenza alle procedure interne, fornisce tempestivamente ai Soci tutte le informazioni che possano influire sulle loro decisioni di investimento, affinché sia per loro possibile operare scelte informate e consapevoli. È garantita la correttezza, la chiarezza e la parità di accesso alle informazioni nel rispetto dei vincoli di legge.

Nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun Socio di ottenere chiarimenti sui diversi argomenti attinenti all'attività della Società e di esprimere la propria opinione, Ninetynine predispone quanto necessario per assicurare un proficuo rapporto.

NORME DI COMPORTAMENTO PER GLI ORGANI SOCIALI

I componenti degli organi sociali sono tenuti ad operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Gli Amministratori, i componenti degli organi di controllo (revisore unico) e tutti coloro che per contratto o anche di fatto, definiscono le linee strategiche e gestiscono gli affari sociali, sono obbligati a comunicare tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto di interessi.

I componenti degli organi sociali sono altresì obbligati, nei limiti delle proprie responsabilità, a garantire la riservatezza delle informazioni e dei dati in loro possesso ed a svolgere la propria attività nel rispetto dei principi di trasparenza, autonomia, indipendenza e correttezza, al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività sociali e consentire lo svolgimento di attività di controllo e di verifica.

La Società si impegna a prevenire eventuali conflitti di interesse fra suoi dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione.

NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON E TRA I DIPENDENTI/COLLABORATORI

La Società considera le risorse umane un patrimonio strategico ed indispensabile per il conseguimento dei propri obiettivi. Pertanto, nell'ambito delle relazioni e dei rapporti interpersonali

interni all'azienda, e funzionali al suo efficace funzionamento, tutti sono tenuti ad osservare i seguenti principi:

- i dipendenti/collaboratori (intendendosi tali gli amministratori, i dipendenti e coloro i quali, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, operano sotto la direzione o vigilanza della Società) devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle proprie funzioni, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno, a tutela del valore della Società;
- nel rispetto delle norme di legge, i dipendenti/collaboratori devono mantenere un comportamento improntato alla assoluta trasparenza e collaborazione nei confronti dei Soci, degli organi di controllo (revisore unico), dell'Organismo di Vigilanza e degli altri organi sociali, della società di revisione;
- nei rapporti con i terzi, i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire in modo corretto e trasparente evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre direttamente o indirettamente indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o non conoscenza;
- tutti i dipendenti/collaboratori devono assicurare che ogni decisione assunta nell'ambito delle proprie attività sia presa nell'interesse della Società. I conflitti di interessi vanno tempestivamente comunicati in modo da adottare comportamenti idonei a mantenere l'indipendenza di giudizio e di scelta;
- ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità, alle procedure aziendali, secondo criteri di prudenza e a tutela degli interessi della Società. Le procedure aziendali devono prevedere e consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime. Ogni dipendente/collaboratore che effettui operazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti alla Società, deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze per consentire la verifica delle suddette operazioni. Nell'ambito delle proprie competenze, ogni membro della Società ha la responsabilità di salvaguardare il patrimonio aziendale.

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

Pertanto, nella fase di selezione e di assunzione del personale la Società effettua valutazioni esclusivamente sulla base dei profili richiesti e di considerazioni di merito trasparenti e verificabili, in coerenza con le procedure definite. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità ed a favorire la crescita professionale dei collaboratori.

La Società investe sulla formazione e preparazione professionale dei propri dipendenti, con particolare riferimento ai giovani e alle donne, al fine di promuovere processi di cambiamento e innovazione.

Le procedure aziendali assicurano che l'ambiente di lavoro sia adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale.

La Società si impegna affinché ciascun dipendente sia trattato con rispetto e tutelato da ogni illecito condizionamento, disagio o pregiudizio. La Società, nell'osservanza della normativa a tutela del lavoro e della famiglia, condanna ogni forma di sfruttamento economico e coercitivo del lavoro.

In aderenza con le vigenti leggi in materia la Società si astiene dall'assunzione di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno nel territorio nazionale sia irregolare ovvero sia stato revocato o annullato dalle competenti autorità.

RAPPORTI DI LAVORO

FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché questi abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

GESTIONE, SELEZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La Società rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi. Per la selezione e valutazione del personale sono definiti nell'organigramma aziendale i soggetti responsabili del processo. I candidati siano sottoposti ad un colloquio conoscitivo e valutativo in cui siano considerate le attitudini etico-comportamentali degli stessi. La richiesta di assunzione viene autorizzata dal Responsabile del dipartimento e successivamente viene coinvolto l'organo amministrativo per la formalizzazione del contratto.

SICUREZZA E SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

La Società favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente o il collaboratore, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche della Società nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge. Al riguardo, si richiama espressamente quanto previsto dal Modello Organizzativo adottato dalla Società in conformità alle previsioni dell'art. 30 del D.lgs. n.81/08 e del D.lgs. n. 231/01.

DIVIETO DI INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

La Società contrasta fenomeni di intermediazione di manodopera (caporalato) o di sfruttamento sul lavoro nella propria area di attività.

CRESCITA PROFESSIONALE

Ninetynine promuove la crescita professionale dei dipendenti, mediante opportuni strumenti, partecipazione ad eventi ed occasioni lavorative nonché appositi piani formativi.

DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

La Società vuole essere per dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i predetti soggetti e a coloro che cercano impiego presso la stessa, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un ambiente ostile o sfavorevole sul luogo di lavoro e pregiudizi psicofisici ai destinatari di dette condotte.

EFFICIENZA E SPIRITO DI SERVIZIO

Tutti i dipendenti ed i collaboratori di Ninetynine S.r.l. s'impegnano a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati e le best practices di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, tutti si devono impegnare al corretto adempimento dei doveri e degli obblighi inerenti ciascuna posizione, ed alla ricerca della migliore economicità nelle prestazioni e nelle attività poste in essere. I contratti e gli incarichi vanno eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente tra le parti.

Tutti, nell'assolvimento dei propri compiti e funzioni, considerano costantemente propria la missione aziendale di fornire servizi e prodotti di alto valore economico e sociale alla collettività, nonché di alta qualità.

CORRETTEZZA E TRASPARENZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA CONTABILE E FINANZIARIA

La Società persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto dello Statuto e dei regolamenti interni, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e

partecipativi dei propri Soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio, recependo i principi della trasparenza economico-finanziaria e della buona amministrazione.

Per tali ragioni, qualunque tipologia di operazione e transazione compiuta o posta in essere a vantaggio della Società o nel suo interesse, anche tramite soggetti terzi, deve essere:

- ispirata alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità dal punto di vista sostanziale e formale ed alla chiarezza e veridicità nei riscontri secondo le norme vigenti. In particolare, i bilanci, le relazioni e le altre comunicazioni sociali prescritte dalla legge, devono essere redatte con chiarezza e trasparenza ma soprattutto rappresentare nel modo più corretto, completo e veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- autorizzata, verificabile, coerente e congrua;
- gestita in modo tale da garantire un adeguato livello di segregazione delle responsabilità, per cui la realizzazione di ogni processo dovrà richiedere il supporto congiunto di diverse funzioni aziendali, anche in riferimento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- correttamente registrata e supportata da adeguata documentazione. Inoltre, tutta la documentazione interna dovrà essere tenuta in maniera accurata, completa e tempestiva al fine di poter garantire in ogni momento l'effettuazione di controlli eventualmente necessari in relazione alle operazioni e transazioni eventualmente adempiute.

La Società è dotata di un sistema dei controlli interni che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali, rispetto al quale i Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza. I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative o le attività loro affidate.

NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI

NORME DI COMPORTAMENTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, Ninety-nine S.r.l. ispira e adegua la propria condotta ai principi di correttezza e onestà.

La Società e tutti i dipendenti/collaboratori che agiscono per conto della stessa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione conformano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento a cui è tenuta la Pubblica Amministrazione medesima e non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, che possano alterare l'imparzialità di giudizio.

I rapporti istituzionali con Autorità ed Enti pubblici volti alla rappresentazione e tutela degli interessi della Società sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti e alle responsabilità a ciò delegate e sono esercitati in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

Costituisce altresì comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti a ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte della Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico. Inoltre, è fatto divieto a chiunque di indurre coloro che vengano chiamati a rendere dichiarazioni in procedimenti penali, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, in particolare quando essi possano legittimamente rifiutarsi di rispondere alle domande poste dall'Autorità Giudiziaria.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dalla Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

NORME DI COMPORTAMENTO CON I FORNITORI

Ninety-nine definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti e dei principi del presente Codice, avendo attenzione ai migliori standard professionali e alle migliori pratiche in materia di etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

La Società presta la massima attenzione al rispetto, da parte dei fornitori di beni e servizi, di elevati standard qualitativi dei processi produttivi.

I fornitori vengono scelti sulla base di criteri dichiarati, trasparenti e verificabili.

La Società definisce i contratti con i propri fornitori nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede e si richiede l'impegno dei fornitori al rispetto delle norme nazionali ed internazionali e dei valori espressi nel presente Codice.

La Società adotta dei criteri di qualificazione dei fornitori, basati su requisiti tecnici e finanziari specifici, i quali, ad esempio, sono la stabilità delle strutture organizzative, la capacità e le risorse progettuali ed economico-finanziarie, la tracciabilità, il possesso di eventuali certificazioni di qualità (ad esempio ISO 9000) o di gestione ambientale (ad esempio ISO 14000).

In ogni caso, a prescindere dalla rilevanza del *business*, la priorità della Società è quella di instaurare rapporti d'affari e/o commerciali esclusivamente con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine, la Società pone in essere dei preventivi controlli finalizzati ad acquisire dal contraente apposite certificazioni e dichiarazioni (es. antimafia).

NORME DI COMPORTAMENTO CON I CLIENTI

La Società presta la massima attenzione alla qualità ed alla sicurezza nell'ambito dei propri aziendali, perseguendo la via di una continua innovazione attraverso significativi e costanti investimenti, anche nella ricerca e nello sviluppo, al fine di migliorare costantemente la qualità e la competitività dei prodotti/servizi offerti ai clienti.

La Società definisce rapporti contrattuali secondo correttezza e buona fede, nel rispetto di valori comuni, cui si ispira il presente Codice.

Vengono forniti ai propri clienti informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire loro decisioni razionali e consapevoli, adottando uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione, cortesia e trasparenza.

La Società mette al centro della propria attività la tracciabilità di taluni prodotti/servizi in una logica di identificabilità e orientamento del cliente ad una scelta pienamente consapevole.

La Società persegue la propria missione attraverso qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della concorrenza. Qualità e trasparenza, infatti, costituiscono i principi base per competere e affermarsi rispetto ai principali *players* nazionali e internazionali.

NORME DI COMPORTAMENTO CON ISTITUTI DI CREDITO

Gli Istituti di Credito sono parte integrante dei processi della Società. Per consolidare la fedeltà e la stima degli interlocutori è indispensabile che ogni rapporto sia improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità. Il personale dipendente deve migliorare continuamente e con ogni mezzo la propria preparazione professionale per dare risposte confacenti alle esigenze dell'interlocutore, fornendo ogni assistenza utile a favorire scelte consapevoli e condivise.

A tal fine gli Istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

CONCORRENZA

Ninetynine S.r.l. persegue la convinzione che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale. La Società è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a rispettare gli interventi da parte delle autorità regolatrici del mercato. Nell'ambito della concorrenza leale non viola consapevolmente diritti di proprietà industriale o intellettuale di terzi.

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Società;
- la tutela dei beni della Società, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società per garantire il controllo effettivo sull'osservanza e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "MOGC") ha istituito un proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Tra le attività proprie dell'OdV si segnalano:

- ✓ vigilanza sul rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo 231 e, specificamente, del presente Codice Etico;
- ✓ promozione di eventuali modifiche al sistema di prevenzione dei reati, al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- ✓ conduzione dell'attività di verifica interna, direttamente e/o con il supporto di professionisti ed auditor, promuovendo, quando necessario, presso il vertice aziendale le previste procedure sanzionatorie.

I responsabili di funzione, nell'ambito dei propri compiti, dovranno assicurare che i principi adottati e dettati nel presente Codice siano costantemente applicati da tutto il personale della Società che opera sotto la propria supervisione, inviando flussi informativi e collaborando con l'Organismo di Vigilanza nelle attività di controllo e monitoraggio.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti e collaboratori, oltre che a tutti i professionisti esterni della Società, all'inizio del rispettivo rapporto lavorativo o di collaborazione, nonché a chiunque ne facesse richiesta. A tal fine la Società si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi e sistemi di comunicazione di cui è in possesso.

La Società al fine di assicurare la corretta comprensione ed implementazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, programma periodicamente un piano di formazione e di sensibilizzazione volto a favorirne la loro conoscenza.

SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (c.d. *Whistleblowing*) che disciplina le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato. Nello specifico la Legge 179/2017 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 introducendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*. Il Decreto Legislativo n. 24 del

ninetynine

10 marzo 2023 ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ed ha così abrogato l'articolo 6, commi 2 *-ter* e 2 *-quater*, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Le modifiche apportate dal D. Lgs. 24/2023 riguardano i seguenti ambiti, analizzati dettagliatamente nella parte generale del MOGC e nelle procedure Whistleblowing:

- ✓ estensione dei soggetti obbligati
- ✓ tutela della riservatezza
- ✓ divieto di ritorsione
- ✓ onere della prova
- ✓ sanzioni

Si garantisce inoltre, il costante aggiornamento del Codice Etico, in virtù di modifiche legislative e di eventuali cambiamenti dell'assetto aziendale.