Habacus

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

HABACUS SRL

1. PREMESSA.....	3
2. DISPOSIZIONI COMUNI.....	3
2.1 Destinatari.....	3
2.2 Valori morali	3
2.3 Valore contrattuale del codice	4
3. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO	5
3.1 Rispetto della legge.....	5
3.2 Onestà, correttezza e lealtà.....	5
3.3 Fedeltà.....	5
3.4 Tutela della privacy.....	5
3.5 Integrità e contrasto alla corruzione	6
3.6 Tutela degli asset aziendali.....	6
3.7 Imparzialità e conflitto di interessi	6
3.8 Trasparenza e completezza delle informazioni.....	6
3.9 Antiriciclaggio e antiterrorismo	7
4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI	7
4.1 Rapporti con i soci	7
4.2 Rapporti con i dipendenti	7
4.3 Rapporti con i clienti e i business partners	8
4.4 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni	9
4.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Istituzioni.....	9
4.6 Rapporti con Società, enti ed organismi di revisione, certificazione e valutazione di conformità e autorità indipendenti	10
4.7 Regali e doni	10
4.8 Contributi	10
4.9 Concorrenza leale.....	10
4.10 Informativa contabile e gestionale.....	10
4.11 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	11
5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	11
5.1 Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza.....	11
5.2 Diffusione del Codice Etico	12
5.3 Il sistema disciplinare e sanzionatorio.....	12
6. CONFLITTO DI PROCEDURE E REGOLAMENTI AZIENDALI CON IL CODICE ETICO	13

1. PREMESSA

Il dovere di considerare gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività di Habacus - siano essi interni, come azionisti, amministratori, management e dipendenti, oppure esterni, come clienti, fornitori, autorità di vigilanza e istituzioni pubbliche - rende ancora più rilevante la definizione chiara dei valori che l'azienda riconosce, condivide e assume come propri.

Per questo motivo, Habacus ha adottato un Codice Etico e di Condotta (di seguito, "Codice Etico"), che rappresenta il riferimento per i valori e gli standard etici e professionali cui l'organizzazione si ispira nello svolgimento delle proprie attività, con l'obiettivo di assicurare efficienza e affidabilità.

Il Codice Etico ha lo scopo di promuovere comportamenti improntati all'etica, sia all'interno che all'esterno della Società, contribuendo a migliorare le relazioni aziendali e a fornire linee guida comportamentali chiare, al fine di salvaguardare e rafforzare la reputazione positiva di Habacus.

Il Codice:

- definisce i doveri e le responsabilità che la Società assume nei confronti dei propri stakeholder, affinché questi possano riconoscere nel documento una risposta concreta alle proprie legittime aspettative;
- formalizza i principi etici di riferimento e le norme fondamentali di comportamento a cui tutti gli stakeholder sono tenuti a conformarsi, con l'obiettivo di promuovere condotte lecite, consolidare relazioni basate sulla fiducia e rafforzare la reputazione aziendale.

Tale sistema di valori e regole di condotta orienta le decisioni e le azioni sia individuali che collettive, si integra con il sistema di controllo interno adottato dalla Società, attraverso il quale viene verificato e garantito il rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali nel perseguimento degli obiettivi societari e nello svolgimento delle attività operative.

2. DISPOSIZIONI COMUNI

2.1 Destinatari

I principi e i valori individuati nel presente Codice Etico devono essere costantemente osservati dai componenti degli organi sociali, dai dipendenti nell'espletamento della propria attività lavorativa, da coloro che operano in nome e per conto di Habacus e, più in generale, da ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale della Società stessa.

In particolare, le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a:

- amministratori e revisori contabili;
- dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti;
- eventuali clienti, fornitori, business partner e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società;
- azionisti.

Tali soggetti verranno di seguito definiti come i "Destinatari".

I principi espressi nel Codice Etico rappresentano la base valoriale comune e presupposto essenziale non derogabile che deve guidare, nell'ambito delle proprie funzioni, i comportamenti di tutti i destinatari. Habacus si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei dipendenti e degli altri Stakeholders e vigila sull'osservanza dello stesso.

2.2 Valori morali

I dipendenti di Habacus, nello svolgimento delle attività di loro competenza e nell'esercizio delle loro responsabilità, dovranno ispirare la loro condotta a criteri di:

- correttezza;
- integrità;

- obiettività;
- trasparenza.

Correttezza

Habacuc non tollera comportamenti non corretti. Non sono corretti quei comportamenti che, assunti da una o più persone operanti per conto della Società, costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei rapporti sociali e commerciali, così come universalmente riconosciuti, ovvero previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

Il principio generale della correttezza si estrinseca attraverso:

- il rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli usi consentiti;
- l'onestà nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni;
- la tutela della riservatezza.

Integrità

Habacuc rifiuta comportamenti illegittimi o comunque scorretti nei rapporti interni ed esterni all'azienda, e di qualunque forma di corruzione al fine di raggiungere obiettivi personali o di business.

Il principio generale di integrità si realizza, pertanto:

- nel contrasto ad ogni forma di sfruttamento o reclutamento abusivo ed impiego irregolare di lavoratori;
- nel contrasto a discriminazioni e atti o comportamenti lesivi della dignità personale;
- nell'impegno alla costituzione e mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in osservanza di tutte le norme di legge in materia;
- nel contrasto a pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali;
- nella tenuta di un comportamento corretto e leale verso i colleghi nonché nell'impegno a garantire l'integrità dei beni aziendali.

Obiettività

Habacuc contrasta e previene i conflitti di interessi, ovvero le situazioni in cui un Amministratore, un dipendente o un collaboratore tenda ad un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società, ovvero procuri o tenti di procurare volontariamente a sé stesso o a terzi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società stessa.

Trasparenza

Habacuc ritiene la trasparenza, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare, un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli stakeholder interni ed esterni. In tal senso la trasparenza attiene alla sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno.

La Società persegue la trasparenza verso il mercato, le Autorità di Vigilanza, gli Enti e le Istituzioni assicurando la veridicità, completezza e tempestività nelle comunicazioni sociali di qualsiasi natura al fine di consentire a tutti i potenziali interlocutori di assumere determinazioni e prendere decisioni in maniera autonoma, consapevole e informata.

2.3 Valore contrattuale del codice

Il rispetto dei principi e delle norme del presente Codice Etico deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni proprie degli Amministratori, nonché di quelle contrattuali dei dipendenti e di eventuali collaboratori della Società.

Ogni violazione delle norme del presente Codice dovrà formare oggetto di segnalazione e può portare alle conseguenze previste nel par. 5.3 "Il sistema disciplinare e sanzionatorio".

3. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO

3.1 Rispetto della legge

Lo svolgimento di tutte le attività aziendali di Habacus dovrà avvenire nel rispetto delle leggi vigenti. Habacus si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.2 Onestà, correttezza e lealtà

L'onestà, la correttezza e la lealtà costituiscono valori essenziali che guidano ogni attività di Habacus e rappresentano un pilastro irrinunciabile nella conduzione dell'impresa. Il rispetto di tali principi è fondamentale per costruire e mantenere la credibilità dell'azienda, sia al suo interno che nei confronti degli interlocutori esterni, favorendo la nascita di rapporti basati sulla fiducia reciproca. In coerenza con questi valori, Habacus rifiuta qualsiasi forma di corruzione e affronta con tempestività eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Di conseguenza, i Destinatari sono tenuti a ispirare il proprio operato a criteri di trasparenza, correttezza e integrità. I rapporti tra i dipendenti, a ogni livello, devono fondarsi su comportamenti improntati all'onestà, alla collaborazione, alla lealtà e al rispetto reciproco.

3.3 Fedeltà

Habacus mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari.

Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle loro obbligazioni nei confronti della Società.

L'obbligo di fedeltà comporta altresì per ogni dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per Habacus, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- accettare denaro, favori o altre utilità da soggetti o società che sono o che intendono entrare in rapporti d'affari con Habacus;
- accettare retribuzioni da soggetti diversi da Habacus per prestazioni alle quali è tenuto nell'adempimento dei propri compiti d'ufficio.

3.4 Tutela della privacy

Habacus si impegna a rispettare le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, adottando tutte le misure organizzative necessarie a garantirne l'effettiva tutela. Il trattamento dei dati raccolti attraverso gli archivi e le banche dati aziendali, mediante l'apposita modulistica, sarà finalizzato esclusivamente al perseguimento delle finalità connesse all'esercizio dell'attività societaria.

La privacy dei dipendenti è assicurata attraverso politiche interne che specificano quali dati possono essere richiesti, le modalità con cui vengono trattati e conservati, e che vietano – salvo i casi espressamente previsti dalla legge – la comunicazione o diffusione dei dati personali senza il consenso dell'interessato.

I Destinatari sono tenuti a garantire la riservatezza delle informazioni personali acquisite e ad assicurare il pieno rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla protezione dei dati personali.

In particolare, non è consentito:

- comunicare informazioni aziendali a terzi, salvo che si tratti di informazione di pubblico dominio;
- usare informazioni aziendali per scopi diversi da quelli ai quali sono destinate;
- effettuare copie di documenti contenenti informazioni aziendali o rimuovere documentazione o copie archiviate, salvo i casi in cui ciò sia necessario per eseguire compiti specifici;
- distruggere impropriamente informazioni aziendali.

Il dovere di riservatezza permane anche dopo la cessazione del servizio.

3.5 Integrità e contrasto alla corruzione

Habacus adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione e, per questo motivo, non instaurerà alcun tipo di rapporto con soggetti che non condividano e rispettino tali principi. È quindi vietato offrire, promettere, dare, ricevere, accettare, richiedere o sollecitare denaro o altri benefici con l'obiettivo di ottenere o mantenere un vantaggio indebito nello svolgimento dell'attività professionale, indipendentemente dal fatto che il destinatario sia un pubblico ufficiale o un soggetto privato, e a prescindere dall'effettivo conseguimento del vantaggio stesso.

Allo stesso modo, è proibito avvalersi di relazioni, reali o presunte, con rappresentanti della pubblica amministrazione per procurare vantaggi indebiti a terzi come contropartita per un'intermediazione illecita.

Tutti i Destinatari devono agire, nell'esercizio delle proprie funzioni, con integrità morale e nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

3.6 Tutela degli asset aziendali

I dipendenti sono tenuti a utilizzare i beni aziendali esclusivamente nell'interesse della Società e solo nella misura necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni, in conformità con le finalità autorizzate dalla stessa. Per tutelare gli interessi dell'azienda, ogni Destinatario è personalmente e direttamente responsabile della corretta gestione, protezione e conservazione dei beni e delle risorse che gli sono state affidate per lo svolgimento delle proprie attività, assicurandone l'utilizzo in linea con l'interesse societario. È responsabilità di tutto il personale prevenire qualsiasi uso improprio o fraudolento delle risorse aziendali.

3.7 Imparzialità e conflitto di interessi

Gli amministratori, gli organi di controllo, il management e tutti i dipendenti di Habacus devono evitare qualsiasi situazione che possa generare, anche solo potenzialmente, un conflitto tra i propri interessi personali e quelli della Società. In particolare, si configurano situazioni di conflitto di interesse quando:

- viene utilizzata la propria posizione in azienda o le informazioni acquisite nello svolgimento delle mansioni per ottenere vantaggi personali o per arrecare pregiudizio agli interessi della Società;
- il dipendente, o suoi familiari, svolgono attività lavorativa o professionale presso soggetti che intrattengono rapporti commerciali con Habacus, quali fornitori, subfornitori, clienti o concorrenti;
- il dipendente, o suoi parenti, affini fino al terzo grado o conviventi, detengono interessi economici o finanziari, oppure ricoprono ruoli amministrativi, direttivi o di controllo, in soggetti terzi con i quali Habacus ha rapporti d'affari.

In presenza di un conflitto di interessi, effettivo o potenziale, è fatto obbligo al dipendente o al collaboratore di astenersi dal partecipare ad attività decisionali o operative connesse alla situazione in conflitto, provvedendo a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico o all'organo competente.

Habacus adotta misure organizzative, procedurali e comportamentali finalizzate a garantire che ogni situazione di conflitto sia tempestivamente individuata, gestita e tracciata, salvaguardando la trasparenza, l'imparzialità e l'integrità dell'attività aziendale. L'interesse dei clienti deve sempre prevalere su qualsiasi altro interesse di natura personale, aziendale o commerciale.

Il medesimo principio si applica anche a fornitori, collaboratori esterni e partner, i quali sono tenuti ad operare in coerenza con i valori di imparzialità, correttezza e indipendenza che guidano l'attività di Habacus.

3.8 Trasparenza e completezza delle informazioni

Habacus si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti i Destinatari relativamente alla propria situazione ed al proprio andamento in relazione al rapporto instaurato con gli stessi, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

La Società persegue la trasparenza verso il mercato assicurando la veridicità, completezza e tempestività nei rapporti e nelle comunicazioni dirette alle Autorità di Vigilanza.

Habacus si impegna altresì a garantire la veridicità, completezza e tempestività delle dichiarazioni fiscali, previdenziali e, più in generale, di tutte le altre comunicazioni previste dalla legge o dai regolamenti.

3.9 Antiriciclaggio e antiterrorismo

Habacus non deve, in alcuna forma e in nessuna circostanza, essere coinvolta in operazioni riconducibili al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite, all'autoriciclaggio o al finanziamento del terrorismo. A tal fine, la Società applica specifiche misure restrittive, ove necessario, con riferimento a operazioni che coinvolgono determinati Paesi, soggetti, organizzazioni, beni o attività ritenuti a rischio.

Habacus si impegna al pieno rispetto della normativa vigente, nazionale e internazionale, in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, adottando un approccio fondato sulla trasparenza, sulla tracciabilità delle operazioni e sull'adeguata verifica della clientela.

In linea con le best practice del settore, prima di intraprendere rapporti continuativi o concludere operazioni significative, i Destinatari devono svolgere un'attenta verifica dell'identità, della reputazione e dell'integrità del potenziale partner o cliente, segnalando tempestivamente eventuali anomalie o sospetti attraverso i canali aziendali predisposti.

Habacus promuove una cultura aziendale attenta alla legalità e alla vigilanza attiva, richiedendo a tutto il personale e ai collaboratori di contribuire, secondo le proprie responsabilità, alla prevenzione e al contrasto di ogni possibile utilizzo improprio dei servizi aziendali a fini illeciti.

4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1 Rapporti con i soci

Habacus adotta un sistema di controllo, organizzazione e gestione orientato sia a garantire trasparenza, correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc.) sia a prevenire reati societari e/o altri meccanismi volti a far prevalere degli interessi particolari, a discapito dell'interesse della Società. Non vengono favorite, intenzionalmente o di fatto, specifiche categorie di soci o singoli soci attraverso l'utilizzo selettivo di informazioni riservate. La comunicazione con i soci è tempestiva, chiara e completa al fine di garantire che le decisioni degli investitori possano essere basate sulla conoscenza completa delle scelte strategiche aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.

I dipendenti, i componenti dei consigli di amministrazione, il management, i dipendenti della Società di revisione o altri collaboratori e tutti coloro che hanno accesso a informazioni non disponibili presso il pubblico e in grado di influenzare l'andamento di titoli devono evitare comportamenti che possano costituire o favorire fenomeni di insider trading.

4.2 Rapporti con i dipendenti

Habacus riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Pertanto, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione Habacus si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale offrendo, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, al fine di garantire un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Habacus non tollera, in quanto lesivi della dignità umana, comportamenti di discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano.

Habacus ripudia il lavoro minorile e attribuisce primaria importanza alla tutela dei minori e alla repressione di qualunque forma di sfruttamento posta in essere nei confronti degli stessi.

Habacus contrasta ogni forma di reclutamento abusivo ed impiego irregolare di lavoratori, e si adopera attivamente al fine di assicurare che le condizioni di lavoro al proprio interno siano rispettose dell'integrità morale e della dignità personale dell'individuo.

La scelta del personale è effettuata in base alla corrispondenza delle competenze e capacità dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e alle politiche per le pari opportunità. Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nella gestione del personale, le decisioni prese sono basate su considerazioni di professionalità, competenze e capacità dimostrate dai dipendenti e su considerazioni di merito, evitando favoritismi, nepotismi o altre forme di clientelismo.

Habacus promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare ed accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione. Habacus si impegna, inoltre, al rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché a consolidare e a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Habacus esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Habacus non ammette molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

Ciascun dipendente o collaboratore di Habacus deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

È fatto divieto di fumare nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza e per la salute delle persone. In tutte le situazioni di costante condivisione degli stessi ambienti di lavoro da parte di più persone è fatto divieto di fumare.

4.3 Rapporti con i clienti e i business partners

I dipendenti di Habacus devono favorire, nel rispetto delle procedure interne, la massima soddisfazione del cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti, veritiere ed accurate sui servizi forniti, affinché lo stesso possa assumere decisioni consapevoli.

La Società persegue le proprie attività nel pieno rispetto della legge, delle norme di settore e di quelle poste a tutela dei consumatori e della concorrenza, ispirando i propri comportamenti a correttezza negoziale, professionalità, imparzialità, trasparenza negli impegni contrattuali nonché a cortesia e collaborazione.

I dipendenti di Habacus che hanno contatti con interlocutori esterni, sono tenuti a garantire la riservatezza delle informazioni commerciali o comunque rilevanti relative ai clienti e ai business partners di cui vengono a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività. I componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori pertanto:

- devono osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice Etico e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti, nonché tutte le disposizioni contrattuali definite secondo la normativa vigente;
- devono assicurarsi della qualità e affidabilità dei prodotti e dei servizi offerti;
- non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, né devono promettere o offrire a tali soggetti o a loro parenti pagamenti, beni e/o altre utilità, per promuovere o favorire gli interessi della Società.

Per gli specifici principi di condotta nei rapporti con la clientela costituita dalla Pubblica Amministrazione, si rinvia al successivo par. 4.5. "Rapporti con la pubblica amministrazione e le pubbliche istituzioni".

4.4 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni

Habacus intratterrà rapporti solo ed esclusivamente con soggetti che operino nel rigoroso rispetto della normativa vigente e dei principi che hanno ispirato il presente Codice Etico.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e del possesso dei requisiti richiesti.

Habacus garantisce a ogni fornitore pari opportunità e la possibilità di competere nelle procedure di affidamento, escludendo trattamenti di favore.

In particolare, i dipendenti e i collaboratori devono:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione, ove applicabili, e alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, costi e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;
- evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei ad Habacus per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Inoltre, Habacus vigila affinché i dipendenti, ove applicabile:

- non inducano i fornitori a stipulare un contratto sfavorevole nella prospettiva di successivi vantaggi;
- diano avvio alle attività a titolo oneroso solo dopo la stipula dei relativi contratti ovvero previa specifica accettazione scritta di una anticipata esecuzione.

Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto di Habacus, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente e, in ogni caso il soggetto munito dei poteri di sottoscrizione dei contratti, (i) non ricorre a mediazione di terzi, (ii) né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

Il compenso da corrispondere ai fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

4.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Istituzioni

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni, comprese le Autorità di Vigilanza, è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. La gestione di tali rapporti deve avvenire nel rispetto della normativa di riferimento nonché delle norme del presente Codice Etico, con particolare riferimento ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza.

I Destinatari non devono promettere o offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Istituzioni o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, pagamenti, beni e/o altre utilità, per promuovere o favorire gli interessi della Società.

Quando è in corso una trattativa o un qualsiasi altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, né quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione o di Istituzioni.

Nel caso in cui siano stati ottenuti finanziamenti da soggetti pubblici, è fatto obbligo destinare i fondi per le esatte finalità per le quale sono stati richiesti e ottenuti.

È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Pubbliche Amministrazioni, alle Istituzioni e alle Autorità.

4.6 Rapporti con Società, enti ed organismi di revisione, certificazione e valutazione di conformità e autorità indipendenti

I rapporti di Habacus con società, enti ed organismi di revisione, certificazione, valutazione di conformità, con i soggetti con cui interagisce avvengono in piena correttezza, probità e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi.

Al fine di garantirne la massima indipendenza ed imparzialità, Habacus si impegna a valutare preventivamente l'eventuale conferimento al Revisore esterno di incarichi diversi dalla revisione contabile o incarichi di servizi che possano pregiudicare l'indipendenza e l'obiettività.

Habacus garantisce che i destinatari prestino la massima disponibilità nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni per conto di Enti ed Organismi di Revisione, Certificazione e Valutazione di conformità.

È vietato conferire incarichi professionali, dare o promettere denaro, regali o altra utilità, a chi effettua per conto di enti ed organismi di certificazione e Autorità indipendenti accertamenti ed ispezioni. Habacus si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate da tali Enti per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.

4.7 Regali e doni

Il personale di Habacus non può, direttamente o indirettamente (tramite familiari, conviventi o aziende da essi controllate), offrire o ricevere regali, doni, denaro, pagamenti, procacciare affari e/o impieghi da clienti, fornitori e terzi sia di natura materiale che immateriale (es. servizi, promozioni, sconti ad eccezione di quelli specificamente previsti per contrattazione aziendale), per promuovere o favorire gli interessi della Società, anche se sottoposto a illecite pressioni.

Non sono consentiti omaggi di valore significativo; se di modico valore gli stessi devono essere ascrivibili unicamente ad atti di reciproca cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali.

Chi riceva richieste di denaro o di regalie da soggetti terzi dovrà rifiutare e informare immediatamente il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza.

L'offerta di denaro al personale di Habacus o a dipendenti di clienti, fornitori o terzi, costituisce un illecito perseguibile legalmente.

4.8 Contributi

Habacus non eroga, in linea di principio, contributi a partiti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali.

Eventuali contributi possono essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ad associazioni non aventi scopo di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico di valenza nazionale.

4.9 Concorrenza leale

Habacus riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato e si astiene, pertanto, da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione della normativa vigente.

4.10 Informativa contabile e gestionale

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione ed autorizzazione delle medesime. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Le informazioni che confluiscono nella contabilità, sia generale sia analitica, devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza ed accuratezza.

4.11 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Per sistema di controllo interno e di gestione dei rischi si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Habacus si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi al fine di assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informativa contabile e finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello Statuto sociale e delle procedure interne. È compito della Società diffondere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dal corretto esercizio del processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

5.1 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, è preposto alla verifica dell'applicazione e dell'attuazione del Codice Etico.

In relazione allo svolgimento della propria attività, l'OdV riferisce periodicamente, ed ogni volta che ne ravvisi la necessità, secondo quanto stabilito nel Modello di organizzazione e gestione, per mezzo di report, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV, sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di *ethical auditing*, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento dell'etica attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice Etico;
- proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche ed integrazioni al Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni¹ di violazione del Codice Etico;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori.

È fatto obbligo ai Destinatari di fornire ogni informazione richiesta da parte dell'OdV e di collaborare alle eventuali indagini dallo stesso espletate.

L'OdV ha libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento delle attività di competenza.

In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi direttamente all'OdV.

La segnalazione di eventuali violazioni delle disposizioni del Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà avvenire in forma scritta e potrà essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, all'OdV, mediante trasmissione della comunicazione con le modalità indicate nella procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti ex D.lgs.231/01 e in particolare attraverso la piattaforma "Whistleblowing", nonché:

- a mezzo posta prioritaria (con indicazione sulla busta di RISERVATO) all'Organismo di Vigilanza della Società;
- a mezzo posta elettronica all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza della Società.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni ricevute.

¹ A tal proposito, la Società si è dotata di un canale di segnalazione raggiungibile al seguente link:
<https://habacus.segnalazioni.net/>

5.2 Diffusione del Codice Etico

L'OdV procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione, a seconda dei casi ed a scelta dello stesso, tramite email e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* ai dipendenti (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) ed ai membri degli organi sociali, che si impegnano a rispettarne le disposizioni;
- pubblicazione sul sito internet aziendale;
- affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1 della Legge 300/1970;
- informativa a collaboratori esterni e partner relativamente all'esistenza del Codice Etico.

5.3 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

L'osservanza delle norme del Codice Etico e degli strumenti normativi aziendali deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali da noi assunte.

Per i dipendenti della Società, la violazione dei principi e dei contenuti del Codice Etico costituisce un inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, secondo il principio di gradualità e può comportare il risarcimento degli eventuali danni derivanti dalla violazione stessa.

Per tutti gli altri destinatari del Codice Etico, in caso di violazione dei principi e dei contenuti del Codice stesso saranno attivati i rimedi contrattuali previsti ai sensi e per gli effetti della legge applicabile..

I provvedimenti sanzionatori saranno commisurati al tipo e alla gravità della violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Dipendenti

La violazione dei principi e delle regole dettate dal Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e può, quindi, determinare l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti interessati, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno un'ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dalle norme specialistiche contenute, in particolare, nei CCNL e negli Accordi Integrativi Aziendali di tempo in tempo applicabili ad Habacus, nel rispetto delle procedure ed eventuali normative speciali e/o di settore.

In particolare, nei casi in cui il comportamento del dipendente configuri violazione del Codice Etico, allo stesso potranno essere comminate adeguate sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato.

Le sanzioni al personale dipendente sono comminate dal CFO (in qualità di HR Manager), sentito l'Amministratore Delegato.

Membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora violazioni del Codice Etico siano commesse da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, provvederà ad adottare le opportune iniziative e, nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri del Consiglio di Amministrazione della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri del Consiglio di Amministrazione tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

Collaboratori esterni

I comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico e che costituiscono, dunque, inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, possono essere sanzionati con l'applicazione di penali o, nei casi più gravi che, a giudizio delle funzioni aziendali competenti, arrechino pregiudizio alla Società, con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società stessa.

6. CONFLITTO DI PROCEDURE E REGOLAMENTI AZIENDALI CON IL CODICE ETICO

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.