

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE LONGWAVE S.P.A.

Rev. 2 del 30/06/2026

Longwave S.p.A.

Sede Legale e Amministrativa
Via Danubio, 9 | 42124 Reggio Emilia
Tel. +39 0522 375 511 | Fax +39 0522 375 555
Pec: longwave@gruppozucchetti.it

Reg. Imprese di Reggio Emilia
Cod. Fisc. e Part. IVA n° 01922820350
R.E.A. n° RE - 235407
Iscr.Reg.AEE IT15030000008791
Capitale Sociale €100.000,00 i.v.

www.longwave.it



Azienda con Sistemi di Gestione
Certificati da CERTIQUALITY



SOMMARIO

SOMMARIO	2
CAPO I	4
PRINCIPI GENERALI	4
Art. 1: PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	4
Art. 2: PREMESSA	4
A) Natura e finalità del Codice	4
B) Contenuto precettivo	4
C) Destinatari	4
Art. 3: ATTUAZIONE DEL CODICE	5
A) Adozione ed entrata in vigore	5
B) Internalizzazione ed esternalizzazione	5
C) Aggiornamenti	5
D) Interpretazione	5
E) Vigilanza e accertamento delle violazioni	5
F) Sanzioni	6
CAPO II	6
ETICA D'IMPRESA	6
Art. 4: PRINCIPI VALORIALI	6
A) Correttezza, onestà e legalità	6
B) Informazione	7
C) Imparzialità ed indipendenza. Principio gerarchico	7
D) Equità, eguaglianza e tutela della persona	7
E) Diligenza e professionalità	8
F) Qualità dei servizi e dei prodotti	8
G) Concorrenza leale	9
H) Riservatezza e tutela della Privacy	9
I) Corretta gestione del sistema informatico ed elettronico	9
J) Tutela dell'Ambiente	10
K) Salute e Sicurezza	10
L) Prevenzione della corruzione	11
CAPO III	12
CRITERI COMPORTAMENTALI	12
Art. 5: CORPORATE GOVERNANCE	12
A) Organo Amministrativo	12



B) Collegio Sindacale	12
C) Conflitto di interessi	13
Art. 6: GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA	13
A) Registrazioni contabili	13
B) Controlli interni.....	14
C) Comunicazioni sociali.....	14
D) Attività finanziaria	15
Art. 7: POLITICA DEL PERSONALE.....	15
A) Selezione e assunzione del Personale.....	15
B) Gestione del rapporto.....	15
C) Tutela della dignità e dell'integrità.....	17
D) Sicurezza sui luoghi di lavoro.....	17
E) Doveri dei dipendenti.....	18
F) Divieto di offrire/accettare doni e/o altre utilità	19
Art. 8: RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LE ALTRE AUTORITÀ.....	19
Art. 9: RELAZIONI ESTERNE	20
A) Rapporti con Fornitori e Consulenti.....	20
B) Rapporti con Partner e Outsourcer	20
CAPO IV	21
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EX D.LGS. 231/2001	21
Art. 12: PREVENZIONE DEI REATI D'IMPRESA.....	21
CAPO V WHISTLEBLOWING.....	21
Art. 13: LA SEGNALEZIONE DI ATTIVITÀ ILLECITE.....	21
CAPO VI NORMA FINALE Art. 14 RINVIO	22



CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1: PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Longwave S.p.A. (di seguito "Longwave" o la "Società") è una società del Gruppo Zucchetti, costituita nel 2001 ed entrata nel Gruppo nel 2014, che si propone alle aziende di ogni dimensione come fornitore di soluzioni globali integrate di telecomunicazioni, reti e servizi.

La Società opera presso la sede legale, sita attualmente in Reggio Emilia, Via Danubio, n. 9 e le sedi secondarie che risultano dalle Unità Locali.

L'indirizzo di PEC della Società è longwave@gruppozucchetti.it e il sito è www.longwave.it.

L'indirizzo PEC del DPO è dpogruppozucchetti@gruppozucchetti.it.

Art. 2: PREMESSA

A) Natura e finalità del Codice

Il presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice") approvato dall'Amministratore Unico, definisce e disciplina la Policy aziendali e raccoglie i principi etici e le regole comportamentali in cui la Società si rispecchia, definendo la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale e per la Società.

Longwave intende sviluppare la propria attività conformandosi ai principi di lealtà, correttezza e rispetto verso tutti gli stakeholder.

B) Contenuto precettivo

Il Codice riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti. La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti collaborativi tra la Società, il proprio personale ed i terzi, nei confronti dei quali Longwave si impegna a diffondere ogni connessa informativa, in un contesto di assoluta trasparenza.

La violazione dei principi fissati nel Codice compromette il rapporto di fiducia tra la Società e i collaboratori (interni o esterni) trasgressori, e viene perseguita incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari e/o sanzionatori adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale, ove ricorra un reato.

C) Destinatari

Sono destinatari del presente Codice, e pertanto soggetti tenuti al rispetto dei principi nello stesso individuati, permeandone i quotidiani comportamenti aziendali:

- a) i soggetti apicali ossia gli organi sociali (l'Organo Amministrativo, gli organi delegati, i Direttori, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);



- b) i soggetti "sottoposti ad altrui direzione", ossia il personale dipendente della Società;
- c) i collaboratori parasubordinati e autonomi, quali ad esempio agenti, consulenti, partners commerciali ed i fornitori e sub-appaltatori di beni e di servizi.

Tutti questi soggetti, che operano direttamente o indirettamente in favore della Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, vengono di seguito definiti anche con il termine di "Destinatari".

Art. 3: ATTUAZIONE DEL CODICE

A) Adozione ed entrata in vigore

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

B) Internalizzazione ed esternalizzazione

Il presente Codice viene:

- condiviso all'interno dell'Azienda, mediante consegna di copia dello stesso ai soci, agli organi sociali, pubblicazione per il personale dipendente nell'area riservata del portale ERM;
- esternalizzato mediante opportuna informativa inviata a consulenti e fornitori mediante pubblicazione nel sito web aziendale (<https://www.longwave.it>).

Copie del presente Codice saranno comunque sempre disponibili e consultabili presso la segreteria della Direzione Aziendale.

C) Aggiornamenti

Il Codice resta soggetto a modifiche, integrazioni e aggiornamenti, previa approvazione dall'Amministratore Unico che può avvenire in qualsiasi momento, dandone immediata comunicazione ed informazione ai soggetti tenuti all'applicazione di esso.

D) Interpretazione

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti delle procedure della Società e il Codice dovranno intendersi favorevolmente risolti a favore di quest'ultimo.

In ogni caso, l'Organo Amministrativo cura la definizione di ogni problematica circa gli aspetti interpretativi e applicativi del Codice.

Il presente Codice annulla e sostituisce integralmente ogni analogo Documento eventualmente preesistente.

E) Vigilanza e accertamento delle violazioni

La funzione di vigilanza e controllo sull'osservanza ed il funzionamento del Codice è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") istituito a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'Organo deputato rileva su segnalazione – anche anonima – interna o di terzi (resa secondo il sistema whistleblowing per cui si rimanda al Capo V del presente Codice), eventuali violazioni delle norme del Codice, le verifica e le segnala ai soggetti preposti.



L'Organo Amministrativo con il supporto dell'Ufficio competente e dell'Ufficio HR (previo accertamento dell'eventuale fondatezza della segnalazione) le contesta ai trasgressori, e irroga loro le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare adottato, individuandole in funzione della tipologia dei trasgressori e della gravità della violazione, previo l'eventuale coinvolgimento degli Organi sociali.

F) Sanzioni

I Destinatari rientranti nelle categorie sub a) e b) dell'art. 2, lett. C) che non rispettano le disposizioni del Codice sono passibili di sanzioni disciplinari interne, irrogate con procedure e misure conformi allo Statuto dei Lavoratori ed ai Contratti Collettivi Nazionali Lavoro applicati, quali: (i) CCNL Commercio Aziende del Terziario (Distribuzione e Servizi) c.s.m.; (ii) Metalmeccanici Industria (di seguito congiuntamente CCNL dipendenti), Dirigenti Commercio, Dirigenti Industria. Nell'ambito dei rapporti con il personale, l'eventuale violazione costituisce, infatti, un inadempimento contrattuale, con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari, stante il carattere obbligatorio del Codice, ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 Cod. Civ. (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 Cod. Civ. (obbligo di fedeltà).

Quanto alla categoria di Destinatari di cui alla lett. c) la violazione può sostanziare una causa risolutiva espressa del rapporto contrattuale. Viene altresì previsto l'inserimento di clausola risolutiva espressa ai sensi dell'art. 1456 c.c. nel contratto di conferimento di incarico in caso di violazione da parte dei soggetti sopra specificati (collaboratori, fornitori, sub-appaltatori e assimilati) del presente Codice Etico.

La Società si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

CAPO II

ETICA D'IMPRESA

Art. 4: PRINCIPI VALORIALI

Longwave ispira le proprie scelte, nonché le relative azioni, ai principi etici e valoriali di seguito richiamati, che configurano la sua policy aziendale e fungono da guida orientativa per il comportamento dei Destinatari del Codice Etico.

A) Correttezza, onestà e legalità

La Società vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e di lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini della salvaguardia dell'immagine della Società, nonché del rapporto di fiducia instaurato con i terzi.

Pertanto, il personale dirigente, dipendente e para-subordinato e tutti i collaboratori, partner commerciali o fornitori della Società sono tenuti a rivestire un atteggiamento corretto ed onesto, nello svolgimento delle proprie mansioni, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di configurare situazioni di conflitto di interessi al fine di procurare un indebito vantaggio proprio, della Società o di terzi.



In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società possono indurre e/o giustificare un comportamento non conforme alla legge. È pertanto richiesto a tutti i Destinatari di agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché del Codice Etico, del Modello Organizzativo adottato e delle regole societarie.

B) Informazione

7

La Società, rispettosa del principio di trasparenza, si impegna a divulgare una corretta, veritiera e completa informazione sui propri prodotti, servizi e in generale su quanto richiesto dagli interlocutori ai terzi con i quali intrattiene rapporti (clienti, fornitori, creditori, utenti, partner, etc.) fatto salvo il rispetto della normativa sulla Privacy.

C) Imparzialità ed indipendenza. Principio gerarchico

La Società opera affinché tutti i propri componenti agiscano con imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle proprie mansioni, bensì anche nei rapporti infra- societari e con i diversi interlocutori.

Le attività espletate dal personale sono affidate e curate con l'indipendenza necessaria, in funzione della tipologia di attività richiesta e della sua delicatezza, difficoltà e particolarità.

L'organizzazione della Società si conforma al principio gerarchico secondo il quale i singoli componenti, sulla base dei propri livelli di collocazione nell'organigramma aziendale e sulla base delle mansioni affidate, sono competenti e responsabili delle proprie azioni ed omissioni.

In tal modo, i soggetti che rivestiranno funzioni di gestione e rappresentanza in ambito aziendale, anche a livello dipartimentale o di funzione, eserciteranno l'indirizzo, il coordinamento e il controllo sull'attività dei soggetti ad essi sottoposti e da essi coordinati, del cui operato risponderanno secondo la normativa applicabile.

D) Equità, eguaglianza e tutela della persona

Longwave condanna qualsiasi forma di discriminazione e di abuso, sia nell'ambito dei rapporti interni, che esterni.

Essa vigila affinché nessuno dei destinatari del Codice attui discriminazioni in base a background culturale, condizioni di salute, convinzioni politiche, convinzioni religiose, differenze cognitive, differenze fisiche, differenze psicologiche, disabilità, età, etnia, genere, orientamento sessuale e affettivo, provenienza geografica/nazionalità, stile di vita e adotta misure al fine di prevenire eventuali forme di non inclusione.

Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell'integrità fisica e morale, la Società assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Longwave ritiene il proprio personale un fattore indispensabile per il successo della Società. Per questo motivo la Società tutela e promuove il valore dei dipendenti, dei collaboratori e di chiunque opera in suo nome o per suo conto, allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute.



Allo stesso modo Longwave ripudia ogni forma di lesione dei diritti individuali e della dignità umana, di sfruttamento della manodopera.

E) Diligenza e professionalità

La Società opera perché il personale adempia le proprie mansioni con la diligenza e l'accuratezza necessarie, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori gerarchici e responsabili e, in generale, degli standard qualitativi aziendali.

I soggetti operanti all'interno della Società, ovvero quelli cui la Società affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza.

La società richiede a ciascuno disponibilità, flessibilità e umiltà nonché di rispettare le scadenze e di proporre continuamente e ad ogni livello innovazioni e miglioramenti su cui confrontarsi con i colleghi.

F) Qualità dei servizi e dei prodotti

Longwave cura con particolare attenzione la soddisfazione della propria Clientela, sia attuale che potenziale, le richieste e le aspettative di questa, con l'intento di fornire, nel proprio settore di attività, servizi e prodotti sempre competitivi, con garanzia di massima professionalità, flessibilità e alto standard qualitativo.

La Società si propone di conseguire il successo aziendale attraverso il costante miglioramento dello standard qualitativo dei propri servizi e rendendo sempre più competitive le relative condizioni commerciali.

La Società, conformemente al Sistema di certificazione di qualità ha adottato il Manuale del Sistema di Qualità (di seguito "Manuale"), quale guida per tutti i dipendenti ed i collaboratori, ponendosi le seguenti finalità:

- esplicitare in modo formale le politiche, gli obiettivi, le norme, le procedure, i procedimenti e le regole aziendali;
- coinvolgere tutte le funzioni aziendali nel raggiungimento dell'obiettivo da istituire e mantenere, migliorando il Sistema di Qualità stesso;
- individuare e controllare in modo sistematico ed organico l'insieme dei processi aziendali (primari e di supporto) e le correlazioni tra gli stessi;
- condurre misurazioni ed analisi dei suddetti processi;
- attuare le azioni necessarie per conseguire gli obiettivi prefissati ed il miglioramento continuo dei processi.

Il rispetto delle procedure e delle cautele di cui al Manuale da parte del Personale e del Vertice della Società, garantisce la prestazione di servizi efficienti e di un alto standing qualitativo, rispondente alle aspettative della Clientela e conformi ad un ottimale e concorrenziale esercizio dell'attività imprenditoriale.

Nella Società opera una funzione interna, responsabile del mantenimento ed aggiornamento dei Sistemi di Gestione e delle relative regole organizzative.



G) Concorrenza leale

Nel rispetto della normativa, nazionale e comunitaria in materia Antitrust, la Società non assume comportamenti, né sottoscrive accordi con altre società, che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento.

H) Riservatezza e tutela della Privacy

Longwave presta particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali dei terzi trattati con sistemi informatici e non, di cui al GDPR, al D.lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.lgs. 101/2018 e dal Reg UE 2016/679, nonché ai provvedimenti resi dal Garante nazionale per la protezione dei dati personali e dal Comitato europeo per la protezione dei dati (ex WP art. 29).

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alle norme giuridiche vigenti, sia nazionali che comunitarie. I collaboratori di Longwave sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

La Società è rispettosa del diritto soggettivo degli Interessati alla tutela dei loro dati personali, siano essi dipendenti, collaboratori o terzi, fornendo loro una informativa preventiva completa e aggiornata sul trattamento dei dati sia ordinari, che eventualmente sensibili acquisiti dalla Società o che verranno acquisiti ed elaborati nel corso della propria attività, e richiedendo il rilascio del loro consenso, se necessario, esclusivamente per le finalità a cui sono destinati.

La Società, conformemente alla normativa vigente, garantisce agli Interessati che il trattamento dei loro dati personali, specie sensibili e giudiziari venga effettuato nel rispetto di idonee misure di sicurezza, almeno minime ex lege e ha provveduto a redigere e adottare il Documento di Valutazione dei rischi secondo gli standard ISO 27001 per l'analisi prospettica dei rischi connessi ai trattamenti effettuati nel corso della propria attività.

I) Corretta gestione del sistema informatico ed elettronico

Ai soggetti operanti nella Società in posizione apicale o subordinata è fatto divieto tassativo di alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico e telematico e di intervenire illegalmente, con qualsiasi modalità sugli impianti, dati, informazioni e programmi installati su apparecchiature operanti presso l'Azienda per procurare, direttamente o indirettamente, un vantaggio o un'utilità a sé stessi, a terzi o alla Società.

La Società ha provveduto a certificare il proprio sistema informativo secondo gli standard ISO e a nominare un Responsabile del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, nonché ha espressamente autorizzato i propri dipendenti e collaboratori, secondo le proprie mansioni, alla esecuzione dei trattamenti di dati personali di terzi, compresi gli amministratori di sistema.

L'Azienda ha provveduto a nominare il DPO.



La Società, per la funzione di contabilità e per la gestione del Personale ha adottato un sistema informativo aziendale (SIA) costituito da hardware e software, nonché ha nominato dei referenti per il coordinamento ad hoc.

J) Tutela dell'Ambiente

La Società contribuisce alla diffusione ed alla sensibilizzazione rispetto alle tematiche della tutela dell'Ambiente, gestendo in modo eco-compatibile le attività ad essa affidate, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente, sia presso la propria sede che in ogni sito nel quale svolga la propria attività imprenditoriale.

La Società si impegna costantemente nella tutela dell'Ambiente oltre che nella protezione della salute umana. L'adempimento di questo impegno è infatti un obiettivo di primaria importanza ed è responsabilità di ogni persona coinvolta nelle sue attività.

La Società svolge la propria attività statutaria nel pieno rispetto delle normative vigenti a tutela dell'Ambiente, effettuando un costante bilanciamento tra le proprie esigenze imprenditoriali e le esigenze di tutela ambientale. Sia per quanto riguarda la sede sociale, che qualsiasi altro sito ove la Società è chiamata ad operare, essa tiene conto dell'impatto ambientale della propria attività d'impresa e condanna e previene qualsiasi forma di danneggiamento e deterioramento dell'Ambiente.

Il/la Responsabile preposto/a effettua il necessario coordinamento e controllo circa l'attuazione delle prescrizioni di legge, nazionale ed internazionale, ad esempio in materia ambientale, edilizia, urbanistica, di inquinamento e smaltimento rifiuti, da parte dei collaboratori della Società.

K) Salute e Sicurezza

La Società nello svolgimento dell'attività imprenditoriale, nei confronti del personale e dei terzi, opera nel pieno rispetto della normativa di settore e del D.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, aderendo anche alle buone prassi previste per il comparto produttivo aziendale.

È obiettivo di Longwave fornire alle persone un ambiente di lavoro privo di qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza, garantire che la struttura aziendale applichi adeguate misure al riguardo, conformemente alle disposizioni legislative e regolamentari in materia, formare e sensibilizzare i lavoratori alla sicurezza sul lavoro. Tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori devono attenersi alle norme di sicurezza e devono segnalare eventuali timori in materia di sanità o di sicurezza al proprio responsabile gerarchico.

Nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, Longwave si orienta ai seguenti principi e criteri fondamentali:

- Valutare i rischi e intervenire per minimizzarli;
- Adeguare il lavoro alle persone, soprattutto per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione;
- Tener conto del grado di evoluzione delle tecnologie;
- Realizzare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente di interventi che integrino tecnica, condizioni, organizzazione del lavoro, rispetto delle relazioni sociali e



dei fattori ambientali;

- Formare e informare i lavoratori dei rischi connessi all'attività aziendale secondo quanto definito nel documento di valutazione dei rischi e prescritto dalla normativa vigente;
- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In tale ottica e ai fini del perseguimento del massimo livello di sicurezza, i lavoratori sono tenuti a:

- Contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- Non porre in essere atti o azioni che fuoriescano dalle direzioni impartite nello svolgimento dell'attività o nell'adozione di attrezzature, nonché dei dispositivi e delle protezioni di sicurezza;
- Osservare le procedure interne esistenti;
- Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dall'azienda;
- Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

L) Prevenzione della corruzione

È espressamente vietato a tutti i Destinatari di ricorrere a qualsiasi forma di corruzione nello svolgimento delle loro attività lavorative, incluse le forme di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione e forme di corruzione tra privati.

Questo in quanto Longwave si impegna, con la collaborazione di tutti i Destinatari del Codice, ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione in tutte le sue forme, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, di legalità, trasparenza e integrità, sia attraverso regole di condotta che riflettono tali principi: tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti ad osservare e far rispettare questi principi, soddisfacendo i requisiti previsti dal sistema anticorruzione nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno vale anche per i soggetti con i quali Longwave intrattiene rapporti, i quali devono agire in conformità alle regole di condotta adottate dalla Società.

Ciò avviene per non ostacolare o alterare lo sviluppo della concorrenza così da poter competere efficacemente sul mercato, per mantenere e garantire alti standard nei confronti dei clienti e per permettere alle risorse di sviluppare le proprie competenze professionali.

Per raggiungere questi obiettivi dunque la Società, oltre ad aver implementato il Modello Organizzativo 231, si impegna a conformarsi allo Standard UNI ISO 37001.



CAPO III

CRITERI COMPORTAMENTALI

Art. 5: CORPORATE GOVERNANCE

La Società considera elemento fondamentale della propria organizzazione un adeguato ed effettivo ambiente di controllo, quale complesso di strumenti, processi e organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

12

A) Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo, quale organo collegiale o delegato, svolge le proprie funzioni con professionalità, autonomia, indipendenza e responsabilità nei confronti della Società, dei Soci, dei Creditori sociali e dei Terzi, adottando la diligenza professionale ex art. 1176, 2° comma, cod. civ. In caso di conferimento di delega di poteri, l'organo delegante e quello delegato operano conformemente alle rispettive incombenze, conformemente all'art. 2475 Cod. Civ.

L'Organo di vertice deve avere consapevolezza del proprio ruolo e responsabilità, sensibilità alla propria funzione di leadership, nonché essere di esempio nei confronti di quanti operano nella Società.

L'Amministratore Unico e coloro i quali ne svolgono le funzioni non devono impedire o ostacolare delle attività di controllo da parte degli addetti.

L'Amministratore, nell'ambito delle proprie competenze, è tenuto ad essere partecipe ed agevolare il funzionamento del sistema di controllo aziendale, sensibilizzando in tal senso il personale dipendente.

L'Amministratore ha l'obbligo di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività collaterale, che possa ledere gli interessi della Società, ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e pregiudizievoli per la Società conformandosi alle prescrizioni di cui all'art. 2475 ter Cod. Civ.

Oltre alle proprie competenze, l'Organo amministrativo ha l'impegno di far rispettare scrupolosamente i valori enunciati nel presente Codice e nei protocolli comportamentali, promuovendone la condivisione e la diffusione, anche nei confronti dei terzi.

B) Collegio Sindacale

I membri del Collegio Sindacale adempiono alle proprie funzioni con imparzialità, autonomia, indipendenza, al fine di garantire un efficace controllo ed un monitoraggio continuativo della situazione economico-finanziaria della Società, vigilando sull'osservanza della legge e dello statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. I membri si conformano nell'espletamento delle loro funzioni, alla diligenza ex art. 1176, 2° comma, Cod. Civ. Il Collegio cura altresì con particolare attenzione l'informativa ed il coordinamento tra i vari organi sociali, interni ed esterni.



C) Conflitto di interessi

La Società riconosce l'importanza di prevenire e gestire ogni situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, che possa compromettere l'imparzialità, l'integrità e la trasparenza delle decisioni aziendali, in conformità ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Per questo motivo, ogni decisione e azione durante il rapporto di lavoro deve essere presa esclusivamente nell'interesse di Longwave e non in considerazione di qualsiasi tipo di relazione o vantaggio personale.

Per conflitto di interessi, infatti, si intende qualsiasi situazione nella quale interessi personali, economici o professionali di dipendenti, collaboratori, amministratori o partner commerciali possano interferire, anche indirettamente, con gli interessi della Società o influenzare l'autonomia e l'obiettività delle decisioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad agire con correttezza, lealtà e trasparenza, evitando situazioni che possano generare conflitti di interessi. Essi hanno inoltre l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, nonché ogni circostanza sopravvenuta o modifica rispetto a quanto già dichiarato che possa incidere sull'imparzialità, indipendenza o obiettività nello svolgimento delle proprie attività e responsabilità professionali.

A titolo esemplificativo, costituiscono potenziali conflitti di interessi: rapporti economici o familiari con clienti, fornitori o concorrenti; utilizzo di informazioni riservate per finalità personali; partecipazione a decisioni relative a soggetti con cui sussistano interessi privati; svolgimento di attività esterne in concorrenza con la Società; accettazione di omaggi, benefici o utilità idonei a influenzare l'indipendenza di giudizio.

Art. 6: GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA

A) Registrazioni contabili

Viene curata e tutelata la corretta e veritiera rappresentazione dei risultati economici, patrimoniali e finanziari della Società nel rispetto delle norme civilistiche e fiscali vigenti, in modo tale da assicurare trasparenza e tempestività di verifica.

La Società, pertanto, conserva un'adeguata documentazione di supporto all'attività svolta, in modo da:

- Rendere agevole la registrazione contabile medesima;
- Permettere la ricostruzione dei diversi livelli di responsabilità;
- Garantire la tracciabilità e la ricostruzione in ogni momento dell'operazione, al fine di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione contabile eseguita dovrà corrispondere alla documentazione di supporto e dovrà essere comunque custodita e ordinata dalla Società in modo da



garantirne l'agevole individuazione e controllo, in ogni momento. La Società previene la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati, o depositati fondi in conti personali, o emesse fatture per prestazioni inesistenti.

È fatto espresso divieto, in particolare ad amministratori, direttori generali, sindaci revisori, nei libri sociali e contabili nonché nelle comunicazioni dirette a soci e terzi, di rappresentare fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari, ovvero da cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori sociali.

A tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, le singole operazioni contabili e la loro successiva supervisione e revisione sono svolte da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente individuate all'interno della Società, in modo da evitare che possano essere attribuiti loro poteri illimitati e/o eccessivi.

Del pari, è vietata ogni azione od omissione capace di impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo riservate ai soci o attribuite ad organi di controllo sociali, nonché alle Autorità.

B) Controlli interni

Il sistema coordinato dei controlli interni contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce un valido strumento di supporto all'azione manageriale.

Longwave si impegna a diffondere una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti e le procedure necessari e/o utili a indirizzare, gestire e verificare l'attività della Società, al fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali.

Il sistema è operativo ed efficace ad ogni livello della struttura organizzativa aziendale. Il personale dirigente e dipendente sarà custode e responsabile dei beni aziendali (materiali ed immateriali) strumentali all'attività svolta.

Pertanto, è fatto esplicito divieto di far uso improprio dei beni aziendali e/o delle risorse della Società.

Il Personale dirigente è tenuto all'obbligo di trasparenza ed informativa nei confronti del Collegio Sindacale e di chi eserciti il controllo contabile.

Il Personale dipendente ed i Collaboratori, anche esterni, della Società sono tenuti a fornire, alle scadenze di legge o a semplice richiesta, agli Organi di controllo e all'Organo Amministrativo ogni supporto e collaborazione necessarie od utili alla rappresentazione al Collegio Sindacale dell'andamento delle operazioni sociali o di determinati affari, nonché a permettere a chi ne espliciti la funzione, l'esercizio del controllo contabile consuntivo sulle operazioni poste in essere dalla Società nel periodo di osservazione.

C) Comunicazioni sociali

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette, trasparenti, esaustive e tempestive. Esse devono essere rese in conformità ai principi, criteri e formalità previste



dal Codice civile, dai principi contabili e nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale, nonché di leggi speciali e regolamentari applicabili.

Il bilancio, di esercizio o infrannuale, i libri sociali e contabili e, in genere, le relazioni o comunicazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria previste dalla legge, sono documenti redatti secondo i principi di trasparenza e correttezza, in linea con le previsioni delle vigenti leggi in materia.

In particolare, un corretto esercizio delle comunicazioni sociali è indispensabile a permettere al Collegio Sindacale l'esercizio delle funzioni legali di sorveglianza sull'organizzazione societaria, sul sistema di controllo interno, sul suo concreto funzionamento, nonché sulla legalità dell'azione dell'organo di gestione.

D) Attività finanziaria

Il Management, il Personale ed i Collaboratori della Società non devono essere implicati o coinvolti, neanche a titolo di concorso, in operazioni che possano sostanziare il riciclaggio di proventi da attività criminali o, in genere, illecite.

Art. 7: POLITICA DEL PERSONALE

A) Selezione e assunzione del Personale

La Società dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente e dei propri collaboratori, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei Lavoratori, CCNL dipendenti applicati.

In particolare, l'attività di selezione del personale è svolta unicamente sulla base dei profili dei candidati in rapporto alle contingenti esigenze aziendali, nella massima trasparenza, evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e discriminazione.

B) Gestione del rapporto

Longwave agisce rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando uguali opportunità di crescita e valorizzazione. Pertanto, al suo interno, la Società desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi; i rapporti di lavoro che la Società instaura sono informati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia. In tal senso, la Società contrasta ogni forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione. Anche in funzione di ciò, la risorsa deve dichiarare, nel rispetto della normativa applicabile, e assumendosi ogni responsabilità in ordine alla veridicità delle dichiarazioni, l'eventuale sussistenza di un'ipotesi di conflitto d'interessi con persone appartenenti alla P.A; inoltre, in fase di assunzione sarà valutato il suo grado di integrità morale nella prevenzione alla corruzione.

La Società ritiene che il principio dell'imparzialità debba ispirare non solo le fasi iniziali di selezione ed assunzione del personale, ma, più in generale, l'intera sequenza dei rapporti aziendali e pertanto promuove una politica di gestione del personale volta alla prevenzione di qualsiasi discriminazione o abuso sui dipendenti



Qualsiasi iniziativa riguardante i dipendenti, quale, ad esempio, l'assegnazione di incarichi o ruoli, la promozione, il trasferimento, deve essere assunta unicamente in base al profilo professionale, nonché all'effettiva competenza e capacità del/della singolo/a dipendente.

È vietato categoricamente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro minorile, riconoscendo l'importanza dell'istruzione e della salute dei minori.

16

Inoltre, è chiara la posizione dell'Azienda nel garantire che le prestazioni lavorative siano rese su base volontaria, escludendo che i Collaboratori siano soggetti a forme di lavoro forzato o obbligato. In virtù di ciò Longwave respinge ogni forma di sfruttamento, incluso il traffico di esseri umani e l'uso di minacce o violenza per ottenere lo svolgimento delle prestazioni lavorative; al contrario tutti i Collaboratori rimangono liberi di lavorare, di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e recedere dal proprio impiego nel rispetto delle normative vigenti, senza che siano indebitamente trattenuti salari, indennità o documenti personali.

Anche in materia di orario di lavoro la Società, conscia dell'importanza di condizioni di lavoro che favoriscano non solo la produttività ma anche il benessere dei Collaboratori, osserva le prescrizioni normative e i contratti collettivi applicabili, garantendo il rispetto dell'orario di lavoro, della disciplina degli straordinari e dei riposi.

Il Personale è tenuto all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società non potendo assumere occupazioni alle dipendenze di terzi, ovvero collaborazioni non preventivamente autorizzate e non potendo, comunque, svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Le sanzioni disciplinari sono regolamentate dal codice disciplinare, pubblicato e conosciuto dai Collaboratori, il quale definisce le condotte che possono portare all'avvio di un procedimento disciplinare. Questo codice, con l'indicazione delle misure disciplinari e del relativo procedimento, è conforme alle leggi vigenti e ai contratti collettivi applicabili, risponde ai principi di equità e proporzionalità, difesa e trasparenza ed è improntato al rispetto della dignità dell'individuo, non prevedendo alcuna forma di punizione corporale, abuso, coercizione o altre forme di trattamento inumano e degradante.

Relativamente all'aspetto remunerativo, l'Azienda si impegna ad assicurare e mantenere una struttura salariale competitiva nel confronto con il mercato di riferimento, a partire dalla valutazione della professionalità, dei ruoli e dei risultati raggiunti e ad offrire compensi che siano equi e sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei Collaboratori e delle loro famiglie.

Sia l'aggiornamento che la definizione della retribuzione sono in linea con gli accordi collettivi applicabili, hanno luogo mediante criteri chiari, equi e sono oggetto di comunicazione con i diretti interessati.

In aggiunta la Società si impegna a non applicare trattenute salariali ingiustificate e a garantire che i salari siano chiari e corrisposti regolarmente e puntualmente; a nessuno dei Collaboratori saranno richiesti costi o depositi come condizione per ottenere o mantenere la posizione lavorativa. I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti, le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi)



di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente e strumentalmente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati dai collaboratori per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio.

Tali prescrizioni trovano applicazione anche nei confronti di collaboratori, anche esterni, quali outsourcers, collaboratori a progetto, consulenti, collaboratori stagionali o part time, fornitori e sub appaltatori.

La Società è consapevole che solo un'accurata politica volta a sviluppare sia le attitudini che le aspirazioni professionali di ciascun dipendente, può garantire all'azienda la necessaria dedizione e l'ottimale rendimento dei dipendenti.

La Società, pertanto, si propone di garantire un'adeguata formazione professionale dei propri dipendenti che tenga conto sia delle attitudini professionali, che delle caratteristiche umane degli stessi.

In tale ottica, i singoli responsabili di Direzione/Ufficio saranno tenuti quanto più possibile a perseguire una politica di integrazione e coinvolgimento dei dipendenti, incentivando lo spirito di fattiva collaborazione degli stessi non solo nell'operatività, ma anche nelle fasi decisionali di competenza dell'ufficio.

Nel valorizzare il contributo di ogni Collaboratore/ Collaboratrice, si vuole anche sostenere la libertà di ciascuno nell'esprimere le proprie opinioni e di partecipare attivamente alla vita aziendale; a questo scopo, Longwave promuove un dialogo costruttivo e aperto e riconosce anche l'importanza della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, astenendosi dall'interferire nella volontà dei lavoratori di formare o aderire ad un sindacato e garantendo che nessuna forma di ritorsione, intimidazione, vessazione o minaccia derivi dal fatto di appartenere ad un sindacato.

C) Tutela della dignità e dell'integrità

La Società è impegnata nel garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità ed integrità psico-fisica, nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della riservatezza personale, con speciale riguardo ai soggetti diversamente abili.

Essa ha adottato tutte le misure necessarie per assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri tali da garantire un ambiente lavorativo anche presso siti decentrati, nonché procedure di sicurezza rivolte al costante miglioramento del clima aziendale (es. evitando vessazioni; molestie; ecc.), nonché ad impedire qualsiasi tipo di differenziazione discriminatoria, di vessazione o azione di mobbing.

D) Sicurezza sui luoghi di lavoro

Longwave è scrupolosa nel rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008, nonché a favorirne l'applicazione in Azienda, direttamente o indirettamente. In particolare, la Società effettua un monitoraggio costante dei propri impianti e macchinari, ovunque collocati e funzionanti, al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi imminenti, per garantire il massimo della sicurezza e della qualità dei propri servizi.

A tal fine, è stato nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, alle cui direttive tutti i soggetti operanti nella Società devono attenersi.



La Società è altresì tenuta al rispetto delle normative di settore in tema di sicurezza, come a titolo meramente indicativo il DM 37/08 sulla sicurezza degli impianti. Le procedure, l'organizzazione, i controlli ed il Piano di Sicurezza si sono adeguati agli standard di cui al Sistema di Gestione per la Qualità secondo le norme UNI e alle buone prassi vigenti.

Particolare attenzione viene rivolta allo svolgimento dell'attività presso cantieri e siti di lavoro, ove sono effettuati interventi finalizzati e strumentali alla consegna finale dell'impianto o dell'immobile commissionato, ovvero alla fornitura in loco di specifici servizi.

18

E) Doveri dei dipendenti

I dipendenti della Società sono tenuti a:

- astenersi da qualsiasi situazione di effettivo o potenziale conflitto di interesse tra l'attività aziendale ed attività personali e/o familiari, o comunque tale da poter interferire sulla serenità ed imparzialità della sua sfera operativa e decisionale;
- mantenere il più stretto riserbo su tutte le informazioni acquisite in occasione della sua attività aziendale, evitando di utilizzarle o diffonderle, sia all'interno che all'esterno della Società, se non in conformità e nel rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali;
- eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza, correttezza e onestà, utilizzando al meglio il tempo messo a loro disposizione ed in modo responsabile e diligente i beni aziendali, con particolare riguardo a quelli a loro personalmente affidati per l'espletamento della specifica attività aziendale. I dipendenti, in particolare, assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti dal proprio ruolo, dovranno astenersi da impieghi illeciti dei beni e comunque tali da poterne compromettere l'efficienza, da risultare potenzialmente dannosi od in contrasto con l'interesse della Società;
- non assumere sostanze alcoliche o stupefacenti durante il turno di lavoro;
- orientare l'utilizzo degli strumenti informatici agli scopi sociali e non personali;
- gli strumenti aziendali forniti dalla Società dovranno essere utilizzati in maniera conforme agli scopi per cui sono stati affidati, ne sarà vietato l'utilizzo in caso di sospensione dall'attività (a meno di espressa autorizzazione) e saranno riconsegnati immediatamente in caso di ricezione di lettera di licenziamento o comunque in occasione della cessazione del rapporto;
- improntare il rapporto con i colleghi a valori di civile convivenza e rispetto, evitando ogni forma di discriminazione;
- tenere nel quotidiano un comportamento rispettoso dell'ambiente, anche da un punto di vista ecologico;
- informare tempestivamente il/la proprio/a diretto/a responsabile su situazioni a loro risultanti contrarie alla legge, al presente Codice ed alle procedure/prassi interne aziendali.

Ove tali situazioni coinvolgano il/la diretto/a responsabile, il/la dipendente si rivolgerà direttamente al/alla responsabile della Direzione/Ufficio.



F) Divieto di offrire/accettare doni e/o altre utilità

Il Personale della Società ed i suoi Collaboratori non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere a chiunque (pubblico o privato), per sé o per altri, alcuna forma di dono, compenso, e altre liberalità o servizio, di qualsiasi natura, anche non avente carattere economico, rivolti ad influenzare o comunque a realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

Laddove, nonostante tale divieto, un componente della Società dovesse ricevere, anche indipendentemente dalla propria volontà, doni, promesse e/o altre liberalità da parte di terzi, dovrà informarne tempestivamente il proprio superiore gerarchico o la Direzione HR.

19

Art. 8: RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LE ALTRE AUTORITÀ

I rapporti della Società con Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio, Impiegati Pubblici e Concessionari sono improntati alla trasparenza, lealtà e correttezza. L'Organo Amministrativo della Società è impegnato a garantire che l'instaurazione e la tenuta di rapporti economico-giuridici con Enti facenti parte della P.A. avvenga nel rispetto delle norme di legge e delle regole di buona fede e correttezza.

Le relazioni con esponenti delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni preposte e regolarmente autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

A tal fine, è fatto divieto a chiunque operi nell'ambito di Longwave o su suo incarico di effettuare o acconsentire ad elargizioni o promesse di denaro, beni o altre utilità di qualsiasi genere (o a promesse di essi) ad esponenti della Pubblica Amministrazione. Tali prescrizioni non possono essere eluse con il ricorso a forme di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano, di fatto, le stesse finalità non lecite sopra vietate.

Atti di cortesia, omaggi e forme di ospitalità verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio non possono essere distribuiti al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, in ossequio alle regolamentazioni ed ai presidi di controllo adottati dalla Società.

Allo stesso modo i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori non possono ricevere omaggi o altri benefici, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

Qualora un/a dirigente, un/una dipendente, un/una collaboratore/collaboratrice od altro/a esponente della Società riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà immediatamente provvedere alla restituzione.

I rapporti con istituzioni o soggetti pubblici devono essere tenuti esclusivamente da personale aziendale dotato di adeguati poteri di rappresentanza e/o di spesa, o da altro personale (sia dipendente che consulenziale) che sia da questi espressamente delegato/incaricato, secondo modalità, oggetto e fini chiari e trasparenti.



Art. 9: RELAZIONI ESTERNE

I rapporti con i Terzi vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza al fine di improntare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia e soddisfazione reciproche.

20

A) Rapporti con Fornitori e Consulenti

La scelta dei fornitori di beni e di servizi si basa su un'attenta valutazione di ordine tecnico-economico, in considerazione dei seguenti parametri: analisi dei prodotti, dell'offerta, della convenienza economica in condizioni concorrenziali; della professionalità; della competenza ed affidabilità.

L'instaurazione di un rapporto con i fornitori deve conformarsi ai criteri valutativi e qualitativi di cui alla specifica procedura del Manuale della Qualità.

La condivisione del Codice rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento dei rapporti di fornitura di beni o servizi con i fornitori.

I prodotti e i servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi e giustificati da concrete esigenze aziendali, motivate ed illustrate per iscritto dai rispettivi Responsabili competenti ad assumere l'impegno di spesa. I costi devono risultare conformi a quelli di mercato.

Nella vigenza dei rapporti continuativi di fornitura, così come con ogni potenziale fornitore, la Società intrattiene rapporti imperniati sui principi di buona fede e trasparenza e dal rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

I rapporti della Società con i vari consulenti esterni, collaboratori ed eventuali outsourcers si basano sui medesimi principi e criteri selettivi.

È fatto espresso divieto ai componenti della Società di richiedere o pretendere dai consulenti favori, doni e/o altre liberalità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento quale condizione diretta o indiretta per l'instaurazione, mantenimento ed esecuzione dell'incarico di collaborazione, ancorché finalizzato ad una ottimizzazione del rapporto con la Società.

B) Rapporti con Partner e Outsourcer

La Società, nello svolgimento dell'attività di impresa a favore della propria Clientela, può avvalersi della collaborazione di soggetti Terzi, fornitori di beni e di servizi, (es. partner, outsourcer, sub-appaltatori, associati, etc.) che operano, entro i limiti dell'attività richiesta, sulla base di un formale conferimento di incarico, secondo condizioni, modalità e termini in esso previsti, nonché sotto le direttive ed il controllo della Società.

L'attività del Terzo deve essere svolta nel rispetto delle norme comportamentali di cui al presente Codice ed i principi del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Longwave. Pertanto, è obbligo del Terzo provvedere a fornire ogni conseguente istruzione al proprio personale coinvolto nell'attività a favore di Longwave.



CAPO IV

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA EX D.LGS. 231/2001

Art. 12: PREVENZIONE DEI REATI D'IMPRESA

Longwave ha adottato un proprio Modello Organizzativo in linea con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001. Al contempo ha istituito, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza che vigila sull'efficacia e l'attuazione del Modello stesso, oltre che del presente Codice Etico.

21

CAPO V WHISTLEBLOWING

Art. 13: LA SEGNALEZIONE DI ATTIVITÀ ILLECITE

Longwave ha adottato un sistema Whistleblowing che intende fornire ai dipendenti o a qualunque altro soggetto coinvolto in attività aziendali (che intendono segnalare un illecito, un'anomalia o un abuso o un comportamento discriminante o non in linea con quanto previsto al capo II dall'etica dell'impresa):

- chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di
- trasmissione delle segnalazioni,
- garanzie di tutela che vengono offerte ai medesimi da parte del nostro ordinamento.

Al fine di gestire le segnalazioni e di effettuare le indagini necessarie in merito ai fatti esposti, Longwave si è dotata di un canale informatico ad hoc.

L'organo destinatario delle segnalazioni si caratterizza per autonomia e indipendenza rispetto alla realtà aziendale nel cui ambito vengono perpetrate le violazioni oggetto di segnalazione.

In capo a quest'ultimo sussiste l'obbligo di mantenere riservata l'identità dei segnalanti e di non utilizzare le informazioni ricevute al di fuori dei fini istruttori che gli competono.

Nei confronti del/della segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, collegata alla segnalazione, né alcun comportamento che possa avere effetti negativi sulle condizioni di lavoro della persona segnalante

Longwave prevede, inoltre, il divieto di porre in essere ritorsioni, anche solo tentate, ostacoli alla presentazione delle segnalazioni, violazioni del dovere di riservatezza, nonché comportamenti contrari alla corretta gestione del canale e delle procedure di whistleblowing.

Si richiamano altresì i principi generali di correttezza e buona fede, con la conseguenza che non è ammesso un utilizzo strumentale o in malafede del canale di segnalazione.



CAPO VI NORMA FINALE Art. 14 RINVIO

Il contenuto del presente Codice deve essere sistematicamente coordinato con le disposizioni del Codice civile, con le leggi ordinarie e speciali vigenti, nonché con lo Statuto Sociale.

