

POLITICA ANTICORRUZIONE NGS s.r.l.

Premessa

NGS s.r.l. (di seguito anche NGS o la Società) applica una strategia di sviluppo orientata ad una seria e attenta politica di investimenti, con l'obiettivo di raffinare ed accrescere continuamente la propria offerta sia in termini di prodotti che di qualità dei servizi, con una elevata attenzione ai bisogni dei propri clienti, alla ricerca e allo sviluppo di soluzioni tecnologicamente evolute e costantemente aggiornate, in funzione della variazione delle normative di riferimento.

Uno dei fattori chiave della reputazione della Società è la capacità di svolgere il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti delle linee guida di riferimento in materia di responsabilità sociale.

NGS aderisce e promuove politiche coerenti con le leggi e con gli standard di legalità per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nei rapporti di affari (di seguito anche Leggi Anticorruzione), a livello nazionale e internazionale. Le Leggi Anticorruzione qualificano come illegale la promessa, l'offerta, il pagamento o l'accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altre utilità, allo scopo di ottenere o mantenere un affare e assicurarsi un ingiusto vantaggio attraverso comportamenti delle controparti pubbliche e private contrari ai doveri professionali e/o del proprio ufficio. In particolare, al fine di prevenire i comportamenti vietati dalle Leggi Anticorruzione, la Società ha deciso di dotarsi di una specifica Politica di Condotta Anticorruzione, che si integra all'interno di un più ampio programma di compliance normativa che la società intende sviluppare e mantenere nel tempo, di cui fa parte anche il Codice Etico Aziendale.

Il presente documento mira a fornire a tutto il personale un manuale da seguire per garantire il rispetto delle Leggi Anticorruzione.

Base Normativa

NGS s.r.l. ha la propria sede legale in Italia e la Società con il proprio personale è soggetta alla legge italiana e, in particolare, alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001. In considerazione degli assetti proprietari e di governance internazionali, la Società è anche indirettamente soggetta, unitamente ai propri dipendenti, al rispetto delle leggi dei Paesi in cui opera, ivi incluse quelle di ratifica di convenzioni internazionali, che

vietano la corruzione di Pubblici Ufficiali o soggetti privati, tra cui ad esempio:

- la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione dei Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, in vigore per l'Italia dal 15 dicembre 2000;
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale il 31 ottobre 2003, entrata in vigore a livello internazionale il 14 dicembre 2005 e recepita dall'Italia mediante la Legge 116/2009;
- lo UK Bribery Act emanato nel Regno Unito nel 2010.

Negli ultimi anni, le problematiche relative alla corruzione hanno assunto progressivamente a livello internazionale importanza sempre maggiore, vedendo inasprirsi progressivamente le pene associate alle violazioni delle principali normative. I soggetti (persone fisiche, persone giuridiche ed enti di fatto) che violano le Leggi Anticorruzione possono incorrere in sanzioni pecuniarie, interdittive e detentive a seconda dei soggetti implicati, danneggiando gravemente la reputazione della società.

Con il presente documento la società NGS s.r.l. adegua il proprio sistema di controllo, monitoraggio e verifica sulla base delle fonti internazionali in tema di corruzione tra privati (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27.01.1999; convenzione ONU di Merida sulla corruzione del 31.10.2003, ratificata dallo Stato Italiano con legge n. 116/2009; decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio d'Europa). Vengono estesi i presidi che a livello internazionale erano stati previsti dalla "Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione", adottata il 26 maggio 1997 sulla base dell'art. K3 (ora 31) del Trattato sull'Unione Europea e che rafforzava la cooperazione tra gli Stati europei in materia di lotta ai crimini finanziari, estendendo la repressione alla corruzione attiva e passiva ai funzionari della Comunità e di altri Stati membri, ma esclusivamente sul versante della corruzione di funzionari stranieri pubblici e sanzioni per tale attività. Il presente documento pertanto non solo adegua il modello organizzativo al disposto del comma LIX dell'art. 1 legge 190/2012, ma mira a proteggere il patrimonio, le persone e gli obiettivi aziendali mediante un approccio più ampio:

- fornisce indicazioni atte a individuare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne indica le regole di attuazione e di controllo;
- invita ad adeguare ogni condotta o procedura attuata dai dipendenti;
- riconosce il piano di prevenzione della corruzione come imprescindibile atto programmatico.

Principi di Comportamento

NGS s.r.l. tratta la gestione dei rapporti lavorativi con il fine di evitare situazioni ove i soggetti apicali, i soggetti sottoposti e i partners siano, o possano apparire, in conflitto con i propri interessi, rispetto agli obblighi contrattuali o fiduciari legati alla loro posizione.

La lotta alla corruzione è dovere legale e morale di tutti, non solo al fine di evitare qualsiasi atto illecito o reato, ma anche al fine di garantire la massima qualità e il giusto compenso per i servizi e i beni erogati e/o

richiesti. Per questo motivo i rapporti della Società con clienti, fornitori, istituzioni pubbliche, Pubblica Amministrazione e in genere qualunque figura interna ed esterna al tessuto aziendale sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione.

Viene rifiutato e condannato qualsiasi comportamento riconducibile ad una natura collusiva o atta a pregiudicare i suddetti principi.

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato. Sono altresì proibite le violazioni ai principi generali enunciati nella presente Politica Anticorruzione e a quanto disposto dal Codice Etico.

Nello specifico:

1. *Erogazione vantaggi monetari e/o in natura*: È vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o estera, partners, o di loro prossimi congiunti, con lo scopo di ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.
2. *Omaggi*: È vietato distribuire omaggi e compiere atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, incaricati di pubblico servizio e dipendenti di partners, se non nei limiti di un modico valore, dichiaratamente simbolico, e comunque tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi in modo improprio.
3. *Accettazione vantaggi monetari e/o in natura*: È vietato ricevere denaro, doni o qualsiasi altra forma di ricompensa o accettarne la promessa, da chiunque intenda entrare in rapporto con la Società e voglia conseguire indebitamente un trattamento più favorevole di quello dovuto dai dettami di stretta professionalità.
4. *Assunzioni*: La Società non può assumere i dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, il loro coniuge e i di lui parenti, ovvero i loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, nipoti, ovvero ex impiegati, nei tre anni successivi al compimento di un atto di competenza di uno dei predetti soggetti da cui sia derivato un vantaggio per la Società, qualora ciò sia diretto all'ottenimento di un ingiusto profitto per la stessa.
5. *Incentivi commerciali*: Qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato nel Paese di riferimento, non deve eccedere i limiti di valore consentiti. Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito, e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente ad entità societarie, dietro presentazione della documentazione di supporto. È vietato promettere o erogare benefits o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi basati su target di performance palesemente immotivati ed irraggiungibili.
6. *Prestazioni*: È vietato effettuare prestazioni in favore dei collaboratori esterni e dei partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore dei medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.
7. *Uso contante*: Nessun pagamento oltre euro 3.000 può essere effettuato in contanti sia in Italia (ove è limite legale) sia all'Estero.
8. *Documentazione*: Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione

operata nell'ambito di operazioni che rientrino nelle aree sensibili ai fini della Politica Anticorruzione, deve essere sottoscritto da o riconducibile a chi lo ha firmato. Ogni documento deve essere conforme alla normativa vigente.

Modello Organizzativo e Protocolli di Controllo

NGS s.r.l. monitora e gestisce il rischio di atti di corruzione, conflitto di interessi e altri illeciti di governo societario definendo la propria politica per la prevenzione della corruzione, dei conflitti di interessi e di altri illeciti di governo societario e prevedendo lo svolgimento di attività formative e informative.

Approfondimento sul Processo di Assunzione

Le modalità interne di ricerca, selezione ed assunzione del personale devono prevedere il rispetto di criteri oggettivi e l'effettuazione di controlli sulle referenze e includere nelle richieste d'impiego delle domande adeguate, nei limiti di quanto consentito dalla legge vigente, riguardanti: (i) ogni eventuale precedente penale o imputazione del soggetto; (ii) ogni eventuale sanzione civile o amministrativa o indagine in corso che si riferiscono ad attività non etiche o illegali del soggetto, in coerenza con e per quanto consentito dalle leggi applicabili e (iii) ogni relazione personale con Pubblici Ufficiali, Business Partner, Consulenti, Fornitori o Agenti commerciali. La Società, al fine di garantire che il processo di selezione, assunzione e gestione del personale rispetti i principi di professionalità, trasparenza e correttezza, secondo quanto previsto dalle Leggi e dai regolamenti applicabili, assicura che tutte le attività siano in conformità alle procedure aziendali e nel rispetto dei principi enunciati nel presente documento.

Impegno Sanzionatorio

La Società si impegna a compiere ogni sforzo ragionevole per impedire eventuali condotte che violino le Leggi Anticorruzione e/o il presente documento e per interrompere e sanzionare eventuali condotte contrarie tenute dal personale della Società. La Società adotterà provvedimenti disciplinari in conformità a quanto disposto dal CCNL di riferimento o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti dei propri dipendenti (i) le cui azioni siano scoperte violare le Leggi Anticorruzione o la Politica Anticorruzione, e/o (ii) che irragionevolmente ometta di rilevare o riportare tali violazioni o che minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. La Società adotterà appropriate misure, incluse ma non limitate alla risoluzione del contratto e alla richiesta di risarcimento danni nei confronti dei fornitori e dei partners in caso di azioni commesse in violazione delle Leggi Anticorruzione o del presente documento. I contratti stipulati dalla Società includeranno disposizioni specifiche per assicurarne il rispetto.

Documento composto di n. 4 pagine.

Per presa visione ed accettazione da parte del Dipendente.

Padova, _____

Firma, _____