

Codice Etico

APPROVAZIONE	DATI	REVISIONE
Direzione	21.06.2012	1
Direzione	05.02.2019	2
Direzione	02.10.2023	3
Direzione	01.06.2026	4
Direzione	19.08.2026	4.1

INTRODUZIONE

LAUS INFORMATICA Srl a socio unico (di seguito "LAUS" o "Società") è una realtà del settore IT attiva nei servizi di supporto tecnico, manutenzione, ricondizionamento di sistemi IT, business continuity, virtualizzazione e formazione professionale. Il presente Codice Etico costituisce il documento fondativo del sistema valoriale della Società. Esso non si limita a riprodurre obblighi di legge — che si intendono già ricevuti come prerequisito minimo e non negoziabile dell'agire aziendale — ma esprime la volontà di LAUS di andare oltre la mera compliance, assumendo impegni volontari in materia di etica degli affari, sostenibilità ambientale, tutela dei diritti umani nella catena di fornitura, responsabilità digitale e governo dell'intelligenza artificiale. Il Codice Etico si integra con il Codice di Condotta, il Regolamento Informatico, la Politica per la Qualità, la Politica per la Parità di Genere e con il Sistema di Gestione della Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015, nonché con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato UNI/PdR 125:2022. In caso di conflitto tra le disposizioni del presente Codice e quelle di qualsiasi altro documento aziendale, prevale il presente Codice Etico. Ogni modifica è deliberata dalla Direzione e comunicata tempestivamente a tutti i destinatari.

SOMMARIO

SEZIONE PRIMA - PRINCIPI GENERALI

- Art. 1 Destinatari e ambito di applicazione.
- Art. 2 Valore contrattuale e gerarchia delle fonti.
- Art. 3 Obblighi di conoscenza e segnalazione.

SEZIONE SECONDA - ETICA DEGLI AFFARI

- Art. 4 Principi fondamentali di condotta.
- Art. 5 Divieto assoluto di corruzione e concussione.
- Art. 6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- Art. 7 Conflitto di interessi.
- Art. 8 Riservatezza e protezione delle informazioni.
- Art. 9 Concorrenza leale.

SEZIONE TERZA - RESPONSABILITÀ DIGITALE, AI E CYBERSICUREZZA

- Art. 10 Principi generali di responsabilità digitale.
- Art. 11 Etica dell'Intelligenza Artificiale e Governo Antropocentrico.
- Art. 12 Sicurezza informatica e conformità NIS2.

SEZIONE QUARTA - TUTELA DEI LAVORATORI E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

- Art. 13 Diritti umani e lavoro dignitoso.
- Art. 14 Salute e sicurezza sul lavoro.
- Art. 15 Impegno ambientale.
- Art. 16 Acquisti sostenibili e gestione della catena di fornitura.

SEZIONE QUINTA - TRASPARENZA, RENDICONTAZIONE E GOVERNANCE

- Art. 17 Trasparenza contabile e finanziaria.
- Art. 18 Comunicazione esterna e reputazione.
- Art. 19 Protezione dei segnalanti — Whistleblowing.

SEZIONE SESTA - SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 20 Regime sanzionatorio.
- Art. 21 Aggiornamento del Codice.

SEZIONE PRIMA - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Destinatari e ambito di applicazione.

Il presente Codice Etico è vincolante e si applica, senza eccezione alcuna:

- alla direzione ed amministrazione;
- a tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento e dalla sede di lavoro;
- ai collaboratori, consulenti, agenti, procacciatori d'affari, prestatori d'opera intellettuale, stagisti e tirocinanti;
- ai fornitori, subfornitori e partner commerciali, nei limiti dei rispettivi contratti e delle clausole etiche ivi inserite;
- a chiunque agisca in nome, per conto o nell'interesse della Società, anche occasionalmente.

Tutti i soggetti sopra indicati sono definiti congiuntamente "Destinatari".

La convenzione del presente Codice, o della clausola di rinvio ad esso inserita nei singoli contratti, equivale a dichiarazione di piena conoscenza e accettazione del suo contenuto.

Art. 2 - Valore contrattuale e gerarchia delle fonti.

Il Codice Etico costituisce parte essenziale e integrante di ogni rapporto contrattuale intrattenuto dalla Società, sia di lavoro subordinato sia di collaborazione, consulenza o fornitura.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento contrattuale primario, con ogni conseguenza ivi compreso il risarcimento dei danni, e nel caso di rapporto subordinato anche in ordine alla conservazione del rapporto, all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Sistema Disciplinare aziendale conforme alla L. 300/1970 e al CCNL applicato. La violazione delle norme del codice etico, ove non punita con sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva, può integrare giusta causa di licenziamento laddove determini la lesione irreversibile del vincolo fiduciario.

L'eventuale tolleranza di fatto rispetto a un comportamento non conforme a quanto previsto dal presente Codice non costituisce in alcun caso la modifica delle prescrizioni ivi contenute, né l'acquisto di un diritto da parte del destinatario.

Art. 3 - Obblighi di conoscenza e segnalazione.

Tutti i Destinatari dichiarano, con l'accettazione del Codice, di: a) conoscerne il contenuto e impegnarsi ad osservarlo; b) astenersi da comportamenti contrari ai suoi precetti; c) segnalazione tempestivamente alla Direzione, anche attraverso il canale di Whistleblowing di cui all'Art. 19, qualsiasi notizia di violazione accertata o sospettata; d) collaborare alle verifiche interne disposte dalla Direzione.

SEZIONE SECONDA - ETICA DEGLI AFFARI

Art. 4 - Principi fondamentali di condotta.

Tutti coloro che lavorano in nome e per conto di LAUS improntano la propria condotta ai principi di legalità, correttezza, integrità, lealtà, trasparenza, imparzialità e rispetto ed attenzione alla persona, sostenibilità e continuità aziendale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società o la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della stessa giustificata e rendere accettabile una condotta contrastante con i disposti della Legge o del Codice.

Ogni operazione e transazione deve: (i) trovare adeguata documentazione; (ii) essere

autorizzata secondo le deleghe vigenti; (iii) essere registrato con fedeltà contabile; (iv) essere associabile ad audit interno ovvero esterno da parte dei consulenti aziendali.

Art. 5 - Divieto assoluto di corruzione e concussione.

È categoricamente vietato offrire, promettere, dare o ricevere, direttamente o fornire, denaro, beni, utilità o altri vantaggi a chiunque — funzionari pubblici, privati, rappresentanti di istituzioni nazionali o sovranazionali — allo scopo di ottenere o mantenere un vantaggio commerciale o di altro tipo per la Società.

Il divieto si applica anche alle forme indirette di corruzione: sponsorizzazioni prive di reale contenuto promozionale, assunzioni di favore, incarichi di consulenza privi di effettiva prestazione, omaggi di valore non simbolico.

Sono consentiti atti di cortesia commerciale (omaggi, ospitalità) esclusivamente se di modico valore, conformi alla prassi commerciale del settore cortesia ed a condizione che ciò non comprometta l'integrità e la reputazione delle parti coinvolte. Tutti i regali offerti, al pari di quelli ricevuti, che esorbitino dalle normali consuetudini, devono essere documentati in modo adeguato, comunicati ed autorizzati dalla Direzione.

Art. 6 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con soggetti pubblici — italiani, europei o di Paesi terzi — LAUS adotta un comportamento improntato alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione, in conformità con le leggi vigenti nei territori in cui opera e coerente con i principi etici contenuti nel Codice. Ogni interazione con Enti pubblici, funzionari o dipendenti del settore pubblico deve rispettare rigorosamente le leggi e regolamenti applicabili, evitando qualsiasi condotta che possa essere considerata impropria o illecita.

Le dichiarazioni rese agli organismi pubblici per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, appalti, autorizzazioni o concessioni devono essere veritiere, complete e verificabili. Si richiede a tutti i Dipendenti e Collaboratori di operare con la massima attenzione nel gestire informazioni sensibili o riservate e di garantire la veridicità e l'accuratezza di ogni documento o comunicazione destinata alla Pubblica Amministrazione. Eventuali dubbi o situazioni di rischio devono essere prontamente segnalati attraverso i canali di compliance aziendale, al fine di tutelare i valori fondamentali di trasparenza e responsabilità che guidano l'operato di LAUS.

I contributi pubblici ricevuti devono essere destinati esclusivamente alle finalità per le quali sono stati erogati.

È vietato ostacolare o impedire, in qualsiasi modo, l'esercizio delle funzioni di controllo e vigilanza da parte delle Autorità competenti.

Art. 7 - Conflitto di interesse.

I destinatari del presente Codice devono evitare situazioni in cui il proprio interesse personale — o quello di familiari o persone a loro vicine — confligga, anche solo apparentemente, con quello della Società.

Ogni situazione di conflitto di interesse, reale o potenziale, deve essere comunicata immediatamente e per iscritto alla Direzione fornire tutte le informazioni necessarie per una corretta valutazione. In caso di conflitto non comunicato, il soggetto è responsabile di ogni conseguenza contrattuale, disciplinare e/o risarcitoria.

È vietato ai dipendenti svolgere attività in concorrenza con LAUS, direttamente o tramite familiari o interposta persona, senza previa autorizzazione scritta della Direzione.

Art. 8 - Riservatezza, segreto professionale e protezione delle informazioni.

Codice Etico 20260819 V4

Le attività di LAUS possono comportare l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti alla Società stessa, nonché alle aziende Clienti, Fornitrici e Partner.

È obbligo di tutti i Destinatari del Codice assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia, informazione, procedura, ecc., appresa in ragione del rapporto di lavoro con LAUS. È vietata ogni divulgazione non autorizzata, anche parziale, delle suddette informazioni, salvo obblighi di legge.

I trattamenti di dati personali sono effettuati nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018, nonché di ogni altra normativa applicabile in materia di protezione dei dati.

LAUS intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

I soggetti che accedono a dati personali di Clienti, Dipendenti o terzi attivi esclusivamente come incaricati del trattamento, secondo le istruzioni impartite dal Titolare.

La raccolta ed il trattamento dei dati personali avviene in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avviene per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. La Società si impegna ad adottare idonee misure preventive di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Art. 9 - Concorrenza leale.

LAUS tutela il valore della concorrenza legale e si astiene da:

- accordo con concorrenti aventi ad oggetto la fissazione dei prezzi, la ripartizione dei mercati o la manipolazione di gare (Art. 101 TFUE; L. 287/1990)⁹;
- abuso di posizione dominante;
- utilizzo di informazioni riservate di provenienza illecita, ivi incluse quelle eventualmente portate da neoassunti provenienti da aziende concorrenti.

SEZIONE TERZA - RESPONSABILITÀ DIGITALE, AI E CYBERSICUREZZA

Art. 10 - Principi generali di responsabilità digitale.

LAUS riconosce il valore dell'intelligenza artificiale (IA) come strumento per innovare, supportare i processi decisionali e migliorare l'efficienza operativa. Allo stesso tempo, riconosce l'importanza di un utilizzo etico e sicuro di tali tecnologie e che la propria attività nel settore ICT comporta, quindi, responsabilità specifiche digitali nei confronti dei Clienti, dei Dipendenti, dei terzi e della società nel suo complesso.

Tutti i sistemi, i prodotti e i servizi digitali sviluppati, gestiti o erogati da LAUS devono rispettare i principi di affidabilità, sicurezza, riservatezza, correttezza, trasparenza e rispetto dei diritti fondamentali delle persone.

LAUS adotta un approccio proattivo e basato sul rischio nell'identificazione e mitigazione delle vulnerabilità dei propri sistemi e di quelli dei Clienti cui presta assistenza.

Art. 11 - Etica dell'Intelligenza Artificiale e Governo Antropocentrico.

Il presente articolo disciplina l'utilizzo, lo sviluppo, la distribuzione e la messa in servizio di sistemi di intelligenza artificiale da parte di LAUS, in conformità al Regolamento UE 2024/1689 (AI Act), nonché alla Legge 23 settembre 2025, n. 132 di coordinamento del quadro normativo

 AI-Assisted & Optimized - Human-sourced content refined, developed and optimized with AI support. Verified and approved by

Codice Etico 20260819 V4

nazionale ed al Regolamento UE 2026/1744.

LAUS si impegna a classificare preventivamente ogni sistema di IA adottato o sviluppato secondo la tassonomia del Regolamento (IA vietata, ad alto rischio, a rischio limitato, a rischio minimo). È nominato un Referente per la Governance dell'IA con il compito di presidiare il processo di classificazione e conformità e di raccordarsi con le Autorità di vigilanza nazionali (AgID e ACN).

In attuazione dell'Articolo 4 dell'AI Act, LAUS si impegna affinché tutto il proprio personale e coloro che lavorano per suo conto possiedano un adeguato livello di alfabetizzazione in materia di intelligenza artificiale (AI Literacy), erogando percorsi di formazione differenziati e documentati in relazione alle competenze tecniche, al ruolo operativo e ai rischi specifici dei sistemi utilizzati.

LAUS non utilizza, né sviluppa sistemi di IA che ricadono nelle categorie vietate dall'Art. 5 Legge AI, tra cui:

- sistemi di manipolazione subliminale o ingannevole delle persone;
- sistemi di social scoring da parte di soggetti pubblici o privati;
- sistemi di identificazione biometrica in tempo reale non autorizzati;
- sistemi di categorizzazione biometrica o inferenza delle emozioni dei lavoratori nei luoghi di lavoro o nei processi di selezione, vietati in modo assoluto ai sensi dell'Art. 5, par. 1, lett. f) dell'AI legge.

Per i sistemi di classificazione ad alto rischio, ove presenti, ai sensi dell'Allegato III dell'AI Act (ivi compresi i sistemi impiegati nella valutazione, gestione ed eguale dei lavoratori di cui al punto 4), LAUS in qualità di deployer (utilizzatore professionale) si impegna ad osservare i seguenti obblighi:

- valutazione della conformità in relazione all'attività e valutazione d'impatto sui diritti fondamentali delle persone ai sensi dell'Art. 27 Legge AI, ove prescritta;
- predisposizione della documentazione tecnica e conservazione dei log generati automaticamente dai sistemi per un periodo minimo di almeno sei mesi ai sensi dell'Art. 26, par. 6 Legge sull'AI;
- registrazione nel database UE e notifica tempestiva del go-live;
- sorveglianza umana (*human oversight*) continua affidata a personale dotato della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per riesaminare, validare o eventualmente ribaltare l'output sintetico del sistema ai sensi dell'Art. 26, par. 2 Legge sull'AI;
- informazione preventiva e formale da rendere ai rappresentanti dei lavoratori (RSU/RLS) ed ai lavoratori interessati prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, in piena coerenza con l'Art. 26, par. 7 Legge AI e con l'Art. 4 della Legge 300/1970.

LAUS adotta per tutti i propri sistemi di IA i principi etici elaborati dall'AI HLEG della Commissione Europea:

- intervento e sorveglianza umana;
- robustezza tecnica e sicurezza;
- rispetto della vita privata e governance dei dati;
- Italiano:⁹;
- diversità, non discriminazione ed equità;
- benessere sociale e ambientale;
- responsabilità e rendicontabilità.

Nell'implementazione ed utilizzo di sistemi di IA che incidono su processi relativi al personale

 **AI-Assisted & Optimized** –Human-sourced content refined, developed and optimized with AI support. Verified and approved by

Codice Etico 20260819 V4

(selezione, valutazione, monitoraggio), LAUS effettua una valutazione d'impatto etico e sui diritti fondamentali, coinvolgendo le rappresentanze dei lavoratori.

In LAUS è vietato l'utilizzo di sistemi di IA per il monitoraggio sistematico e indiscriminato delle comunicazioni o dell'attività dei dipendenti, se non nei limiti strettamente consentiti dalla legge, previo espletamento degli obblighi informativi ai sensi dell'Art. 4 L. 300/1970 e dell'Art. 88 GDPR.

Art. 12 - Sicurezza informatica e conformità NIS2.

LAUS opera in conformità alla Direttiva UE 2022/2555 (NIS2), recepita con D.Lgs. 138/2024, e alle misure tecniche e organizzative prescritte dall'ACN (Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale). Nella misura in cui la Società opera quale fornitore ICT critico di soggetti finanziari, rispetta altresì i requisiti del Regolamento UE 2022/2554 (DORA).

LAUS adotta un sistema strutturato di gestione del rischio di sicurezza informatica, che include:

- identificazione, classificazione e protezione degli asset informativi;
- controllo degli accessi e autenticazione multi fattore (MFA) per i sistemi critici;
- crittografia dei dati sensibili in transito e a riposo;
- gestione delle malattie e patch management strutturato;
- test di verifica periodici.

LAUS mantiene piani di continuità operativa (BCP) e di disaster recovery (DRP) aggiornati, testati almeno annualmente, che garantiscono il ripristino dei servizi critici entro gli RTO/RPO contrattualmente definiti con i Clienti.

LAUS istituisce e mantiene una procedura documentata per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica, che prevede:

- rilevazione e analisi dell'incidente;
- notifica tempestiva all'ACN nei casi previsti dalla NIS2 (preavviso entro 24 ore, notifica completa entro 72 ore);
- comunicazione ai Clienti interessati senza ingiustificato ritardo;
- attività post-incidente e adozione di misure correttive.

La Società verifica le policy di sicurezza dei propri fornitori di servizi e prodotti ICT ed inserita clausole di sicurezza minime nei contratti di fornitura, in conformità all'Art. 21, par. 2, lett. d) NIS2.

Tutto il personale riceve formazione obbligatoria annuale in materia di cybersicurezza, con programmi specifici per le funzioni che trattano dati critici o che accedono a infrastrutture sensibili.

Nella misura in cui LAUS sia qualificata come fornitore ICT critico ai sensi del DORA, essa si impegna a:

- sottoporsi ai test di resilienza operativa digitale richiesti dalle entità finanziarie committenti;
- garantire la portabilità dei dati e la reversibilità dei servizi;
- collaborare con le autorità di vigilanza del settore finanziario nelle ispezioni disposte;
- rispettare gli standard contrattuali minimi stabiliti dall'Art. 30 DORA nei contratti con le entità finanziarie.

SEZIONE QUARTA - TUTELA DEI LAVORATORI E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Art. 13 - Diritti umani e lavoro dignitoso.

LAUS si impegna a rispettare, promuovere e non ledere i diritti umani fondamentali riconosciuti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO e dai Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani (UNGP).

 AI-Assisted & Optimized - Human-sourced content refined, developed and optimized with AI support. Verified and approved by

Codice Etico 20260819 V4

In particolare, LAUS:

- vieta il ricorso a qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligatorio o in condizione di schiavitù;
- vieta il lavoro minorile in qualsiasi sua forma;
- garantisce libertà di associazione sindacale e diritto alla contrattazione collettiva;
- assicura condizioni di lavoro sicure e salubri, in piena conformità al D.Lgs. 81/2008;
- garantisce una retribuzione equa, non inferiore ai minimi contrattuali e legali;
- vieta ogni forma di discriminazione per età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, religione, opinioni politiche, disabilità o condizione sociale.

In conformità alla certificazione UNI/PdR 125:2022, LAUS adotta misure concrete e misurabili per garantire la parità di genere nel reclutamento, nella progressione di carriera, nella retribuzione e nella conciliazione vita-lavoro.

LAUS richiede ai propri fornitori strategici e ad alto rischio di adottare politiche equivalenti in materia di diritti umani e condizioni di lavoro. Nei contratti di fornitura sono inserite clausole che consentono a LAUS di verificare il rispetto di tali requisiti e di recedere in caso di gravi violazioni.

Art. 14 - Salute e sicurezza sul lavoro.

La salute e la sicurezza dei lavoratori costituiscono un valore primario e non negoziabile per LAUS.

La Società assolve tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 e mantiene un sistema di gestione della sicurezza che prevede valutazione dei rischi documentati (DVR), nomina delle figure obbligatorie (RSPP, MC, RLS), formazione specifica, sorveglianza sanitaria, gestione degli infortuni e delle malattie professionali.

I dipendenti hanno il diritto-dovere di segnalare condizioni non sicure e di rifiutare attività che espongono a rischio grave e immediato la propria incolumità o quella altrui, senza subire conseguenze disciplinari o discriminatorie.

È severamente vietata qualsiasi ritorsione nei confronti di chi segnali in buona fede domande di salute e sicurezza.

Art. 15 - Impegno ambientale.

LAUS riconosce il cambiamento climatico e la degradazione ambientale come rischi materiali per la propria attività e per il pianeta. L'impegno ambientale non è per la Società una mera formalità di compliance, ma una scelta strategica inscindibile dalla continuità operativa.

LAUS si impegna a:

- misurare e ridurre progressivamente le proprie emissioni di CO₂e (scope 1, 2 e, ove applicabile, scope 3), con obiettivi documentati e verificabili;
- massimizzare il ciclo di vita dei prodotti IT attraverso il ricondizionamento (*refurbishing*) e la reimmissione in circolo, in piena coerenza con i principi dell'economia circolare;
- ridurre al minimo la produzione di rifiuti elettronici (RAEE), privilegiando il riutilizzo rispetto allo smaltimento;
- ottimizzare i consumi energetici nelle sedi operative, privilegiando fonti rinnovabili ove disponibili;
- promuovere pratiche di sostenibilità ambientale lungo tutta la filiera, richiedendo ai fornitori evidenza delle proprie politiche ambientali.

LAUS monitora le proprie performance ambientali attraverso indicatori chiave (KPI) definiti nel Piano Strategico e li rende disponibili nel report annuale di sostenibilità.

I dipendenti sono tenuti a contribuire attivamente agli obiettivi ambientali aziendali,

 AI-Assisted & Optimized - Human-sourced content refined, developed and optimized with AI support. Verified and approved by

adottando comportamenti quotidiani coerenti (raccolta differenziata, riduzione degli sprechi energetici, utilizzo responsabile dei materiali di consumo).

Art. 16 - Acquisti sostenibili e gestione della catena di fornitura.

LAUS integra criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nei processi di selezione e qualifica dei fornitori.

I fornitori di beni e servizi rilevanti sono valutati non solo sulla base di prezzo e qualità, ma anche in relazione a:

- documento sulle politiche ambientali;
- rispetto dei diritti del lavoro e degli standard etici;
- adozione di misure anticorruzione;
- postura di sicurezza informatica e rispetto delle norme di conformità dell'AI Act (per fornitori di prodotti o servizi informatici e sistemi basati su IA).

LAUS si riserva di risolvere il contratto con i fornitori che, a seguito della verifica, non risultano aver violato gravemente i principi del presente Codice o della normativa applicabile.

SEZIONE QUINTA - TRASPARENZA, RENDICONTAZIONE E GOVERNANCE

Art. 17 - Trasparenza contabile e finanziaria.

Ogni operazione e transazione di LAUS deve essere correttamente e fedelmente registrata nelle scritture contabili. È vietata ogni forma di contabilità parallela, fuori bilancio o non documentata.

I bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali sono redatti con chiarezza, completezza e veridicità, nel rispetto delle norme civilistiche, fiscali e dei principi contabili applicabili.

È vietato interferire con l'attività dei revisori contabili, del collegio sindacale o di qualsiasi altro organo di controllo, interno o esterno.

Art. 18 - Comunicazione esterna e reputazione.

Le comunicazioni verso l'esterno — incluse quelle commerciali, sui social media aziendali e nei confronti della stampa — sono accurate, veritiere, non ingannevoli e prive di affermazioni fuorvianti.

Solo la Direzione o i soggetti da essa espressamente delegati sono autorizzati a rilasciare dichiarazioni in nome della Società.

Art. 19 - Protezione dei segnalanti — Whistleblowing.

LAUS ha adottato un sistema di segnalazione interno conforme al D.Lgs. 24/2023 (di ricevimento della Direttiva UE 2019/1937), che garantisce:

- canali riservati di segnalazione (ad es. scritto o verbale) accessibili a tutti i destinatari del presente Codice;
- gestione delle segnalazioni da parte di personale formato e indipendente;
- riservatezza dell'identità del segnalante;
- divieto assoluto di qualsiasi misura ritorsiva nei confronti del segnalante in buona fede;
- conservazione documentale per cinque anni.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni del Codice Etico, del Codice di condotta, Parità di genere nonché violazioni della normativa sull'Intelligenza Artificiale (AI Act) e più in generale di norme giuridiche e di altre disposizioni aziendali, che a qualunque titolo coinvolgono LAUS.

SEZIONE SESTA - SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Regime sanzionatorio.

La violazione del presente Codice Etico consente a LAUS nei confronti:

- dei Dipendenti di adottare misure disciplinari proporzionati alla gravità dell'infrazione, dalla diffida verbale o scritta alla multa, alla sospensione, fino al licenziamento con o senza preavviso, nel rispetto dell'Art. 7 L. 300/1970 e del CCNL applicato;
- dei Collaboratori, consulenti, agenti di procedere con la risoluzione del contratto e con la richiesta di azione risarcitoria, come previsto dal successivo comma 3);
- dei Fornitori e Partner per attivare le clausole risolutive espresse previste nei contratti di fornitura.

Ogni questione disciplinare è indipendente dall'eventuale rilevanza penale o amministrativa delle condotte, comprese le sanzioni amministrative pecuniarie comminate dalle Autorità competenti ai sensi dell'Art. 99 della legge AI.

Resta salvo il diritto di LAUS al risarcimento integrale dei danni — patrimoniali e non patrimoniali — subiti e subendi per effetto della violazione.

Art. 21 - Aggiornamento del Codice.

Il presente Codice Etico è approvato dalla Direzione.

Il presente Codice è soggetto a revisione periodica, almeno ogni due anni ovvero ogniqualvolta intervengano modifiche normative rilevanti o significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

LAUS si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno anche al fine di presidiare eventi o circostanze che potrebbero generare violazioni del Codice Etico. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa, di conseguenza, tutti i Destinatari del Codice, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

Il presente Codice è pubblicato nella rete aziendale all'interno del portale dedicato alle risorse umane nonché sul sito istituzionale della Società.

— END —

Next Step to your Business Continuity