

Codice Etico

Versione 2.0

Aggiornato il 07/05/2026

Il presente Codice etico è stato adottato da Aeonvis con Delibera del Consiglio di amministrazione in data 06/10/2023. Il documento è stato integrato in data 07/05/2026 con l'approvazione della Direzione di Aeonvis S.p.A. L'integrazione è comunicata a tutto il personale e riesaminata almeno ogni 3 anni e comunque in caso di cambiamenti normativi o organizzativi rilevanti.

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a cui ogni Destinatario deve uniformarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa.

SOMMARIO

1. PREMESSE.....	4
1.1 Missione del Codice etico.....	4
1.2. Destinatari e ambito di applicazione	4
2. PRINCIPI GENERALI	5
2.1 Valori fondamentali	5
2.2. Responsabilità, etica e correttezza	7
2.3. Salute e sicurezza	8
3. CRITERI DI CONDOTTA	9
3.1. Dipendenti e collaboratori esterni.....	9
3.2. Norme di condotta con i clienti.....	10
3.3. Relazioni con fornitori e collaboratori esterni.....	12
3.4. Rispetto della libera concorrenza	12
3.5. Omaggi e regalie	12
3.6. Conflitto di interessi	13
3.7. Norme di antiriciclaggio	14
4. ANTICORRUZIONE E CONCUSSIONE.....	14
5. PREVENZIONE DELLE FRODI	15
6. RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	15
7. RISORSE DELL'ORGANIZZAZIONE E DI TERZE PARTI	15
7.1. Proprietà intellettuale	15
7.2. Gestione dei computer, dei mezzi di comunicazione e dei beni aziendali	15
7.3. Privacy e riservatezza	16
7.4. Rapporti con i social media	16
8. SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE.....	17
9. STRUMENTI PER LA DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO.....	17
10. IL CARATTERE COATTIVO DEL CODICE ETICO	18

10.1.	Procedure interne di controllo.....	19
10.2.	Provvedimenti per chi non rispetta il Codice etico.....	19
10.3.	Segnalazione delle violazioni del Codice etico	20
11.	DISPOSIZIONI FINALI.....	20

1. PREMESSE

1.1 Missione del Codice etico

Il Codice etico di Aeonvis, di cui il collegio sindacale ha preso visione e dato riscontro positivo, intende dimostrare l'impegno della Società ad agire secondo i fondamentali standard etici, con l'obiettivo di adottare un approccio positivo e unico nella conduzione degli affari.

Il Documento ha il compito di aiutare il personale di Aeonvis a fare del comportamento etico una parte integrante del proprio operato, definendo specifiche regole di condotta relative, per esempio, alla promozione di un corretto comportamento aziendale, all'inclusione di fronte alla diversità, al trattamento delle informazioni personali e della privacy, sancendo il diritto di essere trattati senza discriminazione alcuna.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché il rispetto della dignità e dei diritti di ciascuno, sono specchio della personalità e della gestione di Aeonvis, nonché elementi fondamentali per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione aziendale, da cui dipendono il successo e il miglioramento del contesto sociale in cui la Società opera. Agire sempre con integrità e in conformità alla legge, non è semplicemente la cosa giusta da fare, ma è la strada da percorrere per migliorare le prestazioni e riflettere la personalità di Aeonvis, consentendole di attrarre i migliori talenti.

Il Codice ha dunque l'obiettivo di raccogliere quei valori che la Società accetta e condivide, nonché le responsabilità che si assume sia per quanto concerne l'organizzazione interna, sia per quanto riguarda il rapporto con gli interlocutori esterni. Il Codice intende aiutare il personale a fare dei modelli etici più elevati parte integrante della propria condotta, affinché sia possibile agire con integrità e rispetto alle leggi tanto nell'approccio con i colleghi, quanto in quello con i clienti. È per tale ragione richiesta l'osservanza del Codice etico di Aeonvis da parte di tutti i dipendenti dell'azienda nonché degli stakeholder, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

1.2. Destinatari e ambito di applicazione

Il Codice etico di Aeonvis vincola i comportamenti di tutti i dipendenti e i collaboratori, nonché di coloro che, direttamente o indirettamente, operano in nome e per conto della società. Tutti costoro sono tenuti a conoscere il Codice e ad attenervisi.

I Destinatari del presente Codice etico sono:

- l'Organo di Amministrazione di Aeonvis;

- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- tutti i collaboratori, consulenti e lavoratori che prestino la propria attività all'interno o per conto di Aeonvis;
- i clienti;
- i fornitori;
- tutti i soggetti terzi con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali.

Nei confronti dei suddetti Destinatari, Aeonvis si impegna nella diffusione del documento, promuovendo programmi di sensibilizzazione sui suoi contenuti con lo scopo di fornire gli strumenti per una corretta interpretazione dello stesso. È altresì responsabilità di Aeonvis controllare periodicamente l'osservanza del Codice, nonché garantire revisione e aggiornamento in caso di eventuali cambiamenti nella struttura della Società.

Aeonvis si riserva la possibilità di adottare strumenti sanzionatori nel caso di comprovata violazione del Codice di condotta.

I Destinatari hanno, dunque, l'obbligo di:

- evitare qualsiasi comportamento contrario alle norme del Codice etico;
- collaborare per verificarne le violazioni.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Valori fondamentali

La cultura e le prassi di Aeonvis si ispirano ad alcuni valori fondamentali. Tali principi indicano la strada per poter essere una Società eticamente corretta e responsabile.

RISPETTO: Il rispetto è per eccellenza l'atteggiamento che favorisce relazioni adeguate e soddisfacenti.

Per tal motivo, Aeonvis ritiene che trattare gli altri in modo giusto e rispettoso sia una regola di fondamentale importanza. La Società prende le distanze da qualsiasi comportamento che mini l'integrità fisica e culturale della persona.

Per atteggiamenti irrispettosi, si allude a quei comportamenti che sono origine di un ambiente di lavoro ostile, offensivo e intimidatorio. Aeonvis giudica deplorabile ogni sorta di discriminazione per la razza, il genere, l'orientamento sessuale, le opinioni politiche, religiose e sindacali.

La diversità non è semplicemente un aspetto da tutelare e accettare, ma una caratteristica che permette innovazione e sviluppo, attraverso lo scambio di idee, di

opinioni ed esperienze differenti. Aeonvis ritiene che l'inclusione di mondi, culture e identità sia un'incredibile opportunità.

INTERESSE AL CLIENTE: Indipendentemente dal ruolo ricoperto all'interno di Aeonvis, ciascuno è personalmente al servizio di tutti i clienti.

Ciò che caratterizza il rapporto di Aeonvis con la clientela, sono valori quali competenza, fiducia, correttezza e professionalità, nonché l'impegno costante volto a garantire soddisfazione e collaborazione.

ONESTÀ E LEGALITÀ: L'onestà è quel valore grazie al quale è possibile operare con integrità morale, mettendo in atto comportamenti leali e rispettosi della legge, delle norme sociali e dei principi morali universalmente riconosciuti.

La crescita e il profitto perdono ogni valore se non sono perseguiti nel pieno rispetto dell'onestà e della rettitudine.

Per tal ragione, Aeonvis si astiene dall'adottare qualsiasi strumento illecito e disonesto per ottenere vantaggi di qualsiasi tipo. Gli accordi stipulati tra Aeonvis e la sua clientela rispettano regole di correttezza, lealtà e rispetto.

È dunque proibito qualsiasi comportamento che possa ritenersi un reato. Aeonvis rifiuta incarichi che possano comportare la violazione e il mancato rispetto delle leggi.

TRASPARENZA: La trasparenza è la premessa fondamentale per costruire quello spirito di fiducia che consente ai soggetti di esprimere sé stessi e ai gruppi di funzionare come entità sinergiche.

Aeonvis ritiene che la trasparenza sia la strada da intraprendere per dar vita a un'organizzazione che condivida idee, politiche e strategie senza sotterfugi. Essere trasparenti è, per la Società, la possibilità di giocare a carte scoperte, in piena libertà e schiettezza.

Le azioni, le operazioni e tutte le attività compiute dai Destinatari del Codice di Aeonvis, devono attenersi al principio di trasparenza. Esse sono, pertanto, adeguatamente registrate, con possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi è inoltre un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti preposti all'autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica della stessa.

EQUITÀ: Concedere a ciascuno pari opportunità, significa evitare ogni tipo di ostacolo discriminatorio dalla partecipazione degli individui alla vita economica, sociale, politica e lavorativa. Per tal ragione, nei confronti dei dipendenti e di tutti gli stakeholder, Aeonvis applica il principio di meritocrazia e non-discriminazione. Ciò significa adottare un atteggiamento imparziale nei confronti di ciascuno.

Le decisioni rispetto al personale, si baseranno unicamente sulle competenze individuali di fronte alle necessità aziendali di Aeonvis. Qualsiasi decisione a proposito

di promozioni, assunzioni o compensi, verrà presa esclusivamente sulla base del contributo e del merito di ciascun individuo.

Aeonvis si assume la responsabilità di promuovere tale principio di equità, affinché tutti possano sentirsi parte di un ambiente lavorativo inclusivo ed onesto.

SPIRITO DI INIZIATIVA: È il desiderio di affrontare le sfide giornaliere con passione e dedizione, dimostrando impegno e determinazione.

Aeonvis ritiene che, talvolta, occorra mettere in discussione le proprie convinzioni nonché il mantenimento dello status quo. Tuttavia, affinché l'iniziativa non diventi imprudenza, ciascuna azione è sempre guidata da cautela e prudenza.

SPIRITO DI SQUADRA: Lavorare all'interno di una realtà aziendale significa affrontare ogni sfida con lo spirito di squadra necessario al raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso collaborazione, rispetto e fiducia reciproca.

Agire insieme, significa collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Le attività di coaching di persone con esperienza e quelle di tutoring delle risorse junior, garantiscono una crescita sia trasversale che verticale. Aeonvis crede che lo scambio reciproco all'interno di un team sia un aspetto fondamentale, affinché anche eventuali critiche possano diventare spunto per una crescita continua.

Lavorare insieme è il miglior ingrediente affinché sia possibile stimolare la creatività, attraverso lo scambio di opinioni in un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro.

RESPONSABILITÀ SOCIALE: Essere responsabili socialmente, significa contribuire volontariamente a una società più giusta, nel pieno rispetto dell'ambiente.

Aeonvis orienta il cliente in direzione di soluzioni sostenibili da un punto di vista finanziario, ambientale e sociale. È nell'interesse della Società garantire che tutte le attività di consulenza siano socialmente responsabili.

2.2. Responsabilità, etica e correttezza

Ciascuno, all'interno di Aeonvis, è tenuto ad agire in modo etico, rispettando la legge e il Codice di etica aziendale, operando secondo i principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza.

Aeonvis pretende che al suo interno le persone siano realmente libere di poter segnalare azioni incompatibili con la legge, con il Codice di condotta o altre norme interne.

La Società invita pertanto a parlare se qualcosa apparisse scorretto, dimostrando il coraggio di fare la cosa giusta.

Parlare è indispensabile per evitare comportamenti scorretti e per promuovere il miglioramento all'interno della realtà aziendale. Dimostra l'importanza e la capacità di

prendersi cura gli uni degli altri e delle proprie attività, rendendosi all'altezza delle responsabilità e della capacità di raggiungere risultati di alta qualità.

Ciascuno, a prescindere dal ruolo o dal livello raggiunto all'interno di Aeonvis, ha il diritto e il dovere di esporsi di fronte a una situazione che appare scorretta. Ciascuna questione verrà trattata con l'importanza che merita.

Obiettivo di Aeonvis è proteggere i suoi dipendenti dalle ritorsioni. Per codesta ragione ogni segnalazione verrà trattata con appropriata riservatezza e discussa con altre persone solo se necessario. Per ritorsione, si allude a qualsiasi forma di reazione ostile manifestata in seguito a segnalazioni effettuate in buona fede, relativamente a questioni reali o sospette.

Eventuali violazioni minano il rapporto di fiducia con la Società e possono dunque condurre ad azioni disciplinari, incluso il licenziamento o possibili responsabilità legali. Qualora Aeonvis rilevasse che Terze Parti violassero i principi di questo Documento la Società valuterebbe eventuali attivazioni/prosecuzioni dei rapporti.

2.3. Salute e sicurezza

La Società promuove tutte le misure adeguate per tutelare la salute e la sicurezza del suo personale, nel rispetto delle norme vigenti sulla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. Aeonvis prende in considerazione i possibili rischi lavorativi, incoraggiando solo quei comportamenti responsabili e corretti, nel pieno rispetto di tutti i principi dell'art. 15 del d.lgs. 81/2008. È obiettivo della Società astenersi da qualsiasi comportamento pericoloso per la salute propria e altrui.

Per quanto concerne la salute e la sicurezza sul lavoro, Aeonvis si impegna a:

- informare dipendenti e collaboratori in merito alla sicurezza sul lavoro e alla consapevolezza dei rischi;
- adottare i comportamenti che possono evitare quanto più possibile i danni, o perlomeno di ridurli;
- valutare preventivamente rischi e pericoli;
- dare la priorità a misure di protezione collettiva, senza dimenticare l'importanza di quelle individuali;
- rispettare i principi della sicurezza sui luoghi di lavoro, nella scelta delle attrezzature e delle modalità di lavoro, con l'obiettivo di ridurre i possibili rischi che derivano da un lavoro monotono e ripetitivo.

La Società invita tutti gli interessati a rispettare le normative in materia, e soprattutto a occuparsi adeguatamente della propria salute e sicurezza, nonché di quella relativa ad altre persone presenti sullo stesso luogo di lavoro.

Qualora i Destinatari del Codice dovessero riscontrare irregolarità, avranno la responsabilità di informare il datore di lavoro o i suoi delegati.

3. CRITERI DI CONDOTTA

3.1. Dipendenti e collaboratori esterni

Selezione del personale

Per quanto concerne l'assunzione e la selezione del personale di Aeonvis, vengono adottati criteri di trasparenza e correttezza. In base alle esigenze aziendali, si procederà alla ricerca di quei profili adatti agli obiettivi del momento. Tali operazioni rispettano le pari opportunità di tutti i soggetti coinvolti, vietando qualsiasi discriminazione sessuale o razziale. Le informazioni richieste in sede di colloquio hanno esclusivamente l'obiettivo di capire se il profilo possa essere in linea con gli obiettivi della Società, rispettando la sfera privata e le personali opinioni del candidato in questione.

Aeonvis si impegna a evitare favoritismi nelle fasi di selezione e assunzione.

Il personale di Aeonvis è assunto attraverso regolare contratto di lavoro; non sono in alcun caso previste forme di lavoro irregolare.

Coerentemente al principio di trasparenza, Aeonvis è responsabile di comunicare in maniera quanto più chiara possibile, tutte le informazioni a proposito dell'opportunità lavorativa.

Affinché l'accettazione dell'incarico si basi sull'adeguata comprensione di tutte le informazioni necessarie, in sede di colloquio il candidato selezionato riceve informazioni relative a:

- peculiarità della posizione e caratteristiche delle attività da svolgere;
- aspetti retributivi e normativi, sulla base del contratto di lavoro di riferimento;
- comportamenti da adottare per evitare o ridurre possibili rischi per la salute causati dall'attività lavorativa.

Per una corretta gestione del personale

Aeonvis proibisce qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di dipendenti e collaboratori. Per quanto riguarda la gestione e l'assunzione del personale, ogni decisione dipenderà dalla corrispondenza tra i profili ricercati e quelli selezionati.

La Società adotta le stesse premesse per quanto riguarda l'accesso ai ruoli e ai diversi incarichi.

- La Società ha la responsabilità di valorizzare pienamente tutte le risorse presenti all'interno del contesto, favorendo lo sviluppo e il successo dei propri dipendenti e collaboratori.
- Nel contesto di possibili riorganizzazioni aziendali, affinché sia possibile salvaguardare le risorse umane al suo interno, Aeonvis adotta tutti gli strumenti necessari alla formazione del personale.
- Di fronte alle questioni legali, è richiesta la piena collaborazione nel fornire informazioni veritiere.

Per la salvaguardia della privacy dei dipendenti

Aeonvis tutela con ogni mezzo a disposizione la privacy di coloro che operano al suo interno. Per tal ragione, non conduce nessuna indagine relativa alle idee, ai gusti personali, agli orientamenti sessuali o alle preferenze di dipendenti e collaboratori.

La Società non concede la diffusione dei dati personali, a meno che vi sia la concessione e l'autorizzazione del diretto interessato o sia richiesto dall'autorità giudiziaria.

3.2. Norme di condotta con i clienti

Professionalità, competenza, trasparenza e disponibilità sono i principi guida che tutti i Destinatari del Codice etico di Aeonvis sono tenuti a rispettare nel loro rapporto con la clientela, nell'ottica della collaborazione e dell'assistenza continua.

Per tutelare l'immagine della Società, è importante che i rapporti si caratterizzino per:

IMPARZIALITÀ: Aeonvis si impegna a mantenere un rapporto di equità con tutti i suoi clienti. I Destinatari del Codice non possono trattare i clienti in maniera diseguale, differenziandoli per importanza economica o per la portata del progetto. Ciascuno, all'interno della Società, si impegnerà ad offrire un servizio coerente agli standard concordati.

Aeonvis non discrimina i clienti in base alla religione, alla politica o all'orientamento sessuale, e non intrattiene nessun tipo di relazione, diretta o indiretta che sia, con organizzazioni che operino al di fuori della legalità.

CORRETTEZZA: Il rapporto della Società nei confronti dei clienti, si basa sulla correttezza e il rispetto, con l'obiettivo di instaurare un rapporto collaborativo e professionale.

COMUNICAZIONE: Aeonvis si impegna a mantenere una comunicazione quanto più trasparente, chiara e completa, affinché sia possibile non trascurare alcun dato rilevante.

LEALTA': La definizione delle condizioni di vendita dei servizi aziendali, si baserà esclusivamente sulle valutazioni a proposito della qualità e della solidità degli stessi, con il pieno rispetto delle procedure aziendali di Aeonvis.
Affinché il cliente possa valutare consapevolmente le proprie decisioni, la Società fornisce informazioni accurate e complete a proposito dei servizi in vendita.

QUALITÀ DEI SERVIZI E SODDISFAZIONE: Aeonvis intende mantenere e garantire standard di qualità adeguati per i servizi che fornisce, monitorando costantemente la qualità degli stessi anche tramite modalità di survey.

I Destinatari del Codice etico sono tenuti a osservare norme comportamentali quali correttezza, cortesia e disponibilità nei rapporti con i clienti, con l'obiettivo di assicurarne la piena soddisfazione in termini di collaborazione e assistenza continua. I servizi di consulenza che Aeonvis offre ai propri clienti saranno quelli per i quali la Società è in grado di erogare la competenza necessaria, rifiutando qualsiasi incarico che possa danneggiare l'azienda e/o i clienti.

Valutare i rischi connessi al progetto è un punto fondamentale. Ciò implica:

- un'analisi dei possibili problemi economici, finanziari, tecnici e strategici che possono derivare;
- la valutazione delle disponibilità delle risorse;
- la considerazione di potenziali problemi di natura tecnica o organizzativa legati all'attuazione del progetto (se presenti).

La Società si impegna ad assicurare chiarezza nelle trattative commerciali e l'assoluto impegno nel rispetto dei vincoli contrattuali, nonché l'adempimento delle obbligazioni pattuite.

Durante la fase di offerta commerciale con il cliente, Aeonvis comunica in maniera chiara e precisa gli aspetti relativi al servizio, quali:

- metodologia;
- responsabilità e impegno;
- risultati attesi;
- tempistiche necessarie allo svolgimento del progetto;
- risorse necessarie.

Tutti i clienti saranno messi nella condizione di poter decidere in modo libero, informato e responsabile; Aeonvis si concentra sugli obiettivi e sugli interessi del cliente.

3.3. Relazioni con fornitori e collaboratori esterni

Aeonvis richiede a tutti i fornitori e collaboratori esterni un costante impegno nella condivisione dei principi contenuti all'interno del Codice etico, con l'obiettivo di instaurare un rapporto di fiducia duraturo per il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto dei principi e delle norme contenute all'interno del Codice.

Nei rapporti di approvvigionamento, di fornitura di beni e servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) Aeonvis richiede ai Soggetti Destinatari di effettuare le proprie scelte attenendosi ai valori di condotta indicati all'interno del Documento.

3.4. Rispetto della libera concorrenza

Per Aeonvis la libera concorrenza è un fattore da tutelare. La Società ritiene che la concorrenza leale possa incidere qualitativamente sulla reputazione, sul servizio e sull'integrità in quanto aspetto funzionale allo sviluppo sostenibile della Società e del mercato in cui questa opera.

È richiesto pertanto a tutti i Destinatari di evitare comportamenti che possano favorire affari vantaggiosi alla Società in modo sleale, anticoncorrenziale o in violazione delle leggi e delle norme vigenti, prendendo distanza da qualsiasi violazione delle norme che tutelano la concorrenza, ancora di più attraverso l'uso di violenza e/o minacce.

3.5. Omaggi e regalie

In conformità ai principi elencati nel presente Codice Etico, con particolare riferimento all'equità e alla trasparenza, è vietata qualsiasi forma di regalo che ecceda le normali pratiche commerciali e che abbia la finalità di acquisire trattamenti di favore nella conduzione delle attività collegabili ad Aeonvis.

I regali offerti o ricevuti, fatta eccezione quelli di modico valore, dovranno essere comunicati ed autorizzati dall'Organo di Vigilanza, e dovranno essere adeguatamente documentati per consentire le opportune verifiche.

Omaggi e regalie consentiti, sono quelli di valore modesto e che, comunque sia, non possano in alcun modo divenire strumento per ricevere favori illegittimi, nel pieno rispetto delle disposizioni interne prestabilite.

Aeonvis vieta omaggi e regalie quali:

- denaro contante o equivalenti (assegni, buoni, prestiti e strumenti simili);
- omaggi inappropriati che possano mettere in discussione la reputazione della Società;
- omaggi e regalie che violano la legge e/o il regolamento vigente.

3.6. Conflitto di interessi

Aeonvis si impegna a non intraprendere azioni che possono generare conflitto con gli interessi della Società o danneggiarne la reputazione.

LEALTÀ: Ciascun Destinatario è vincolato al dovere di lealtà, prestandosi ad agire sempre in buona fede.

CONFLITTO DI INTERESSI: Per conflitto di interesse, si allude a qualsiasi potenziale situazione in cui si verificano contemporaneamente interessi contrastanti. Qualsiasi interesse personale in contraddizione con gli interessi della Società, viola il dovere di lealtà. Ciò accade in quei contesti in cui un guadagno personale diretto o indiretto influisce o potrebbe influire sulle decisioni legate alle attività di Aeonvis. Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad evitare che il proprio interesse personale entri in conflitto con quello della Società.

Ogni Destinatario del presente Documento è tenuto a:

- non intraprendere attività esterne che possano entrare in concorrenza con Aeonvis, né procurare informazioni o assistenza ai concorrenti della Società;
- riferire qualsiasi potenziale conflitto di interessi all'Organo di Vigilanza;
- assegnare le attività solo in base al merito e non a un possibile guadagno personale;
- non divulgare o utilizzare informazioni per un vantaggio personale;
- rivolgersi all'Organo di Vigilanza nel caso in cui si verificassero situazioni di potenziale conflitto di interesse.

Al fine di evitare situazioni di conflitto, anche potenziale, tra interessi personali e doveri aziendali, ogni destinatario sarà eventualmente tenuto a dichiarare tempestivamente e per iscritto all'Organo di Vigilanza situazioni assimilabili alla disciplina in materia di conflitto di interessi, con l'obiettivo di mantenere a 0 i casi segnalati e non gestiti di conflitto di interesse già entro la fine del 2027.

È altresì richiesto di segnalare, all'Organo di Vigilanza, il caso in cui presso un cliente, un fornitore o qualsivoglia collaboratore esterno, operi un appartenente allo stesso nucleo familiare o un parente di primo/secondo grado di un dipendente Aeonvis.

3.7. Norme di antiriciclaggio

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente.

Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, congrua, coerente e correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale, secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili.

I Soggetti Destinatari sono tenuti alla massima collaborazione con i titolari di potestà di controllo. Sono, pertanto, vietate attività di ostacolo alla funzione di controllo, svolta da organi di controllo istituzionali.

I Destinatari che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nella gestione della contabilità sono tenuti a comunicare i fatti all'organo superiore, o all'organo del quale sono parte.

Nessun dipendente o collaboratore può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione, delega o procura, pagamenti nell'interesse e per conto di Aeonvis.

Aeonvis monitora inoltre che la propria attività non divenga strumento per favorire, neppure potenzialmente, attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche. A tal fine, la Società, applica sempre le normative di antiriciclaggio nazionali ed internazionali.

4. ANTICORRUZIONE E CONCUSSIONE

Aeonvis vieta ogni forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta, verso soggetti privati e pubblici, con particolare cautela nei rapporti con la Pubblica

Amministrazione. Regali e ospitalità sono ammessi solo se di modico valore e mai finalizzati a influenzare indebitamente una decisione. Su questo fronte Aeonvis si pone l'obiettivo di mantenere a 0 i casi di corruzione confermati già entro la fine del 2027.

5. PREVENZIONE DELLE FRODI

Aeonvis vieta ogni condotta fraudolenta (falsificazioni, manipolazione di documenti, appropriazioni indebite, frodi contabili o fiscali) e adotta controlli interni e segregazione dei compiti nei processi sensibili, impegnandosi a erogare corsi di formazione antifrode al 50% del management e funzioni di supporto entro il 2027.

6. RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Alla data di redazione del Codice Etico e della sua revisione, Aeonvis non intrattiene rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione. Qualora la Società intraprendesse relazioni di questo tipo, tutte le linee guida sopra riportate sarebbero applicate anche alla Pubblica Amministrazione.

7. RISORSE DELL'ORGANIZZAZIONE E DI TERZE PARTI

7.1. Proprietà intellettuale

Aeonvis ritiene la proprietà intellettuale una risorsa preziosa per la Società. A tal proposito, riservatezza e segreto commerciale, costituiscono gli elementi attraverso i quali è possibile assicurare validità e integrità di ogni diritto di proprietà intellettuale, con riferimento ai dipendenti, clienti, concorrenti, partner commerciali e fornitori.

Qualsiasi proprietà intellettuale prodotta dai dipendenti di Aeonvis per la Società o per i suoi clienti, rimane di proprietà di Aeonvis o dei suoi clienti (a seconda delle condizioni sottoscritte con il cliente interessato) ed è legalmente tutelata.

7.2. Gestione dei computer, dei mezzi di comunicazione e dei beni aziendali

Affinché sia possibile proteggere i dati di Aeonvis, la Società richiede ai propri dipendenti la cosiddetta diligenza del buon padre di famiglia, ovvero la massima attenzione ai propri dispositivi e ai beni aziendali al fine di evitare perdite e furti.

L'utilizzo di risorse quali computer, risorse cloud o qualsivoglia mezzo di comunicazione utilizzato per inviare e-mail o accedere a Internet, deve sempre attenersi alla policy aziendale. Solo i rispettivi destinatari di tali strumenti avranno accesso alle credenziali di accesso dei sistemi informativi aziendali.

Nessuna risorsa verrà utilizzata per scopi illegali o per recare danno ad altri. Tutte le risorse tecnologiche messe a disposizione dalla Società verranno utilizzate nel rispetto di regole procedurali ed operative.

7.3. Privacy e riservatezza

Aeonvis si impegna a tutelare tutte le informazioni che raccoglie ed elabora, attenendosi con serietà alle leggi sulla privacy. L'obiettivo della Società è garantire la protezione dei dati e delle informazioni relative a dipendenti, clienti, collaboratori o terzi di cui entra in possesso.

È richiesto a tutti i Destinatari di trattare ogni informazione acquisita come riservata e, dunque, di non diffonderla se non in funzione delle attività stabilite. Nessuna informazione potrà essere utilizzata per trarre personale vantaggio secondo modalità illecite.

I Destinatari hanno l'obbligo di rispettare e salvaguardare il carattere riservato delle informazioni di cui entrano in possesso, anche nel caso in cui suddette informazioni non siano specificatamente riconosciute come riservate o non riguardino direttamente la Società, ma clienti, fornitori o concorrenti con cui Aeonvis entra in contatto.

La Società proibisce a tutti i Destinatari di divulgare o comunicare a terzi tali informazioni riservate.

In riferimento, Aeonvis applica la normativa del GDPR: D.L. 679/2016.

7.4. Rapporti con i social media

Restando coerente al principio di trasparenza, la comunicazione di Aeonvis verso l'esterno, rispetta e promuove il diritto all'informazione.

Per salvaguardare il rispetto alla riservatezza delle informazioni, i Destinatari che intrattengono rapporti con i media, sono tenuti a non divulgare notizie a proposito della Società o a proposito delle relazioni o attività professionali con gli stakeholder in generale.

Aeonvis rispetta la libertà di espressione ma, affinché sia possibile tutelare la propria reputazione, invita tutti i Destinatari del Documento a non pubblicare commenti falsi o inappropriati.

La comunicazione esterna, compresa quella finalizzata alla diffusione dell'immagine di Aeonvis, rispetta una condotta di business responsabile, coerentemente ai principi etici del presente Documento.

8. SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

Aeonvis si impegna costantemente a garantire la piena osservanza delle normative vigenti in materia di tutela ambientale. Ciò implica il pieno rispetto della legge come requisito fondamentale.

L'impatto delle attività rispetta pienamente i principi dello sviluppo sostenibile, con particolare attenzione a garantire costantemente che l'operato sia conforme alle direttive nazionali e internazionali. L'azienda mette in atto tutte le precauzioni necessarie a evitare o ridurre il più possibile l'impatto ambientale delle proprie attività.

A favore della tutela ambientale, Aeonvis sceglie Treedom, società no profit che consente a persone e aziende di piantare alberi a distanza con l'obiettivo di realizzare ecosistemi sostenibili.

Treedom pianta alberi in vari Paesi del mondo, contribuendo alla produzione di benefici aziendali, sociali ed economici. Con lo scopo di ridurre l'impatto ecologico delle attività, Aeonvis ha l'opportunità di coinvolgere clienti e dipendenti regalando loro un albero. I suoi progetti rispettano tre principi fondamentali:

- assicurano lunga vita agli alberi e includono diverse comunità locali nella realizzazione dei progetti;
- scelgono di piantare gli alberi giusti nel luogo adeguato e con uno scopo preciso;
- monitorano e sostengono la crescita di ogni albero.

9. STRUMENTI PER LA DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

È responsabilità di Aeonvis che il Documento venga portato a conoscenza di tutti i Destinatari interni ed esterni, attraverso la pubblicazione dello stesso sulla intranet aziendale, sul sito internet di Aeonvis.

Affinché sia possibile una corretta interpretazione del Documento nonché un'adeguata comprensione dello stesso, la Società si impegna a realizzare iniziative di comunicazione volte a favorire la diffusione dei principi e delle norme etiche qui contenute, monitorando costantemente il rispetto del Codice.

Aeonvis informa tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Documento, raccomandandone l'osservanza. La Società interpreta e chiarisce, laddove necessario, le disposizioni contenute al suo interno.

Per una corretta attuazione del Codice, Aeonvis provvede a:

- svolgere azioni finalizzate a favorire il rispetto del Codice da parte di tutti i Destinatari;
- verificarne l'osservanza;
- aggiornare il Documento in base alle necessità che di volta in volta possono presentarsi.

10. IL CARATTERE COATTIVO DEL CODICE ETICO

Il Documento deve ritenersi parte integrante del contratto di lavoro. Qualsiasi violazione al Codice etico rappresenta un illecito disciplinare, nonché inadempimento contrattuale in riferimento agli Stakeholder con cui la Società collabora.

Per assicurare il rispetto delle disposizioni, Aeonvis decide di:

- fissare le procedure adeguate al rispetto del Codice etico;
- diffonderne i contenuti affinché sia possibile la diffusione e la comprensione del Documento;
- verificare regolarmente il rispetto del Codice;
- esaminare e valutare possibili violazioni.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di segnalare il non rispetto del Codice. Aeonvis garantisce la piena riservatezza nella gestione di ogni segnalazione.

La violazione del Codice, la cui osservanza è obbligo di tutti i Destinatari, comporterà l'adozione di opportuni provvedimenti sanzionatori.

Qualsivoglia segnalazione fatta in buona fede non subirà alcun tipo di ripercussione negativa ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse risultassero infondate.

Ciascun dipendente e collaboratore ha la responsabilità di:

- rispettare il Codice e astenersi da qualsiasi tipo di attività che possa violare disposizioni e norme del Documento;
- rivolgersi ai propri diretti superiori nel caso di eventuali dubbi in riferimento alle modalità applicative del Codice;
- collaborare con le indagini effettuate per verificare possibili violazioni.

Di fronte alla segnalazione di un presunto illecito, Aeonvis si attiene agli obblighi in materia di whistleblowing, sistema di prevenzione alla corruzione. Affinché sia possibile la riservatezza del segnalante, la Società attiva canali di segnalazione, in cui il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni saranno gestite nel rispetto delle regole e dei principi contenuti nel GDPR.

10.1. Procedure interne di controllo

Attraverso specifiche procedure interne, la Società si impegna affinché quanto indicato all'interno del Codice venga effettivamente rispettato.

Le procedure di selezione dei dipendenti, dei clienti e dei fornitori esterni, prevedono l'osservanza dei valori e dei criteri inseriti all'interno del Documento.

Tutto ciò che concerne la gestione di Aeonvis, prevede un percorso di autorizzazione che rispecchia e rispetta quanto riportato dal Codice etico, nonché la validazione della stessa da parte dell'organo esterno composto dai sindaci.

10.2. Provvedimenti per chi non rispetta il Codice etico

Aeonvis considera il rispetto del presente Documento parte integrante degli obblighi relativi al rapporto che i Destinatari intraprendono con la Società.

Per la suddetta ragione, l'osservanza di tutti i principi sopra elencati è parte integrante delle obbligazioni contrattuali e, pertanto, l'eventuale violazione di tali principi potrà rappresentare un inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni possibile conseguenza da esso derivante.

Dunque, in caso di comprovata violazione delle disposizioni qui contenute, Aeonvis si riserva di adottare a carico dei Destinatari responsabili di tali violazioni, opportuni provvedimenti per tutelare gli interessi della Società.

10.3. Segnalazione delle violazioni del Codice etico

Tutti i Destinatari del Documento possono segnalare ogni violazione o sospetta violazione del Codice etico all'Organo di vigilanza di Aeonvis, composto da tre soggetti di cui un membro interno, ovvero l'Amministratore Delegato della Società, oltre al Presidente del collegio sindacale e all'ufficio legale. Per farlo, potranno rivolgersi per e-mail a quello degli indirizzi di seguito che ritengono più opportuno:

- odv.interno@aeonvis.com → letto solo dall'Amministratore Delegato
- odv.sindaco@aeonvis.com → letto solo dal Presidente del collegio sindacale
- odv.legale@aeonvis.com → letto solo dall'ufficio legale

La Società si impegna a tutelare il segnalante da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione, nel rispetto della riservatezza, ad eccezione degli obblighi imposti dalla legge. Aeonvis si occuperà delle segnalazioni e delle relative conseguenze, e fornirà l'opportuno riscontro sull'esito delle indagini a chiunque segnali una violazione del Codice etico.

A far data dal 07/05/2026, le violazioni possono essere segnalate anche tramite il canale di whistleblowing aziendale, con tutela del segnalante: C.d.L. Silvia Pogliani, Tel. (+39) 02.49.75.87.16, E-mail: WB@TLPC.IT.

La violazione comporta sanzioni disciplinari proporzionate nel rispetto del CCNL applicabile.

11. DISPOSIZIONI FINALI

Il Codice etico è approvato dal Consiglio di amministrazione di Aeonvis in data 06/10/2023 e aggiornato in data 07/05/2026. Possibili futuri aggiornamenti, derivanti ad esempio da adeguamenti normativi o dall'evoluzione/modifica delle attività di Aeonvis, saranno portati all'attenzione e approvazione del medesimo Consiglio di amministrazione, nonché diffusi a tutti i Destinatari.