

WSENSE S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EXD. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

(English version below at pag. 28)

Sommario

1.	PRESENTAZIONE DI WSENSE S.R.L.	3
2.	ORGANIGRAMMA	3
3.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3.1	Sanzioni ex D. Lgs. 231/2001	5
3.2	Le esimenti della responsabilità amministrativa dell'ente	6
3.3	I reati commessi all'estero	7
3.4	Eventi modificativi dell'ente	7
3.5	Le linee guida di Confindustria	8
4.	OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 231	9
5.	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001	10
6.	I DESTINATARI	11
7.	LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO	11
8.	ORGANISMO DI VIGILANZA	12
8.1	Sostituzione, decadenza e revoca	13
8.2	Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza	14
8.3	Reporting nei confronti degli organi societari	14
8.4	Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	15
9.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	16
10.	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	16
11.	WHISTLEBLOWING	17
12.	CODICE ETICO	19
12.1	Principi generali	19
12.2	Responsabilità del management	19
12.3	Conflitti di interesse	20
12.4	Anti – Corruzione	21
12.5	Attività di rendicontazione	22
12.6	Concorrenza leale	22
12.7	Marketing e vendite	23
12.8	Pari opportunità e non discriminazione	23
12.9	Salute e sicurezza sul posto di lavoro	23
13.	SISTEMA DISCIPLINARE	24
13.1	Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	24

13.2	Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali.....	25
13.3	Le sanzioni nei confronti di terze parti (es. partner)	26
13.4	Le sanzioni nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante	26

1. PRESENTAZIONE DI WSENSE S.R.L

WSENSE S.r.L (di seguito anche **"WSENSE"** e/o la **"Società"**) è una società a responsabilità limitata nata nel 2012 con sede legale in Roma (RM) alla Via XX Settembre 98/E CAP 00187 e iscritta nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese in qualità di PMI innovativa.

WSENSE è una società deep-tech - nata come spin-off dell'Università "La Sapienza di Roma" - specializzata in sistemi di monitoraggio e comunicazione subacquea, basati su tecnologie brevettate che hanno aperto la strada all'Internet of Underwater Things (IoUT).

La Società vanta collaborazioni scientifiche con i principali centri di ricerca e sviluppo internazionali (es. MIT, UCLA, ETHZ, ecc.) e un coinvolgimento multidisciplinare con l'Università.

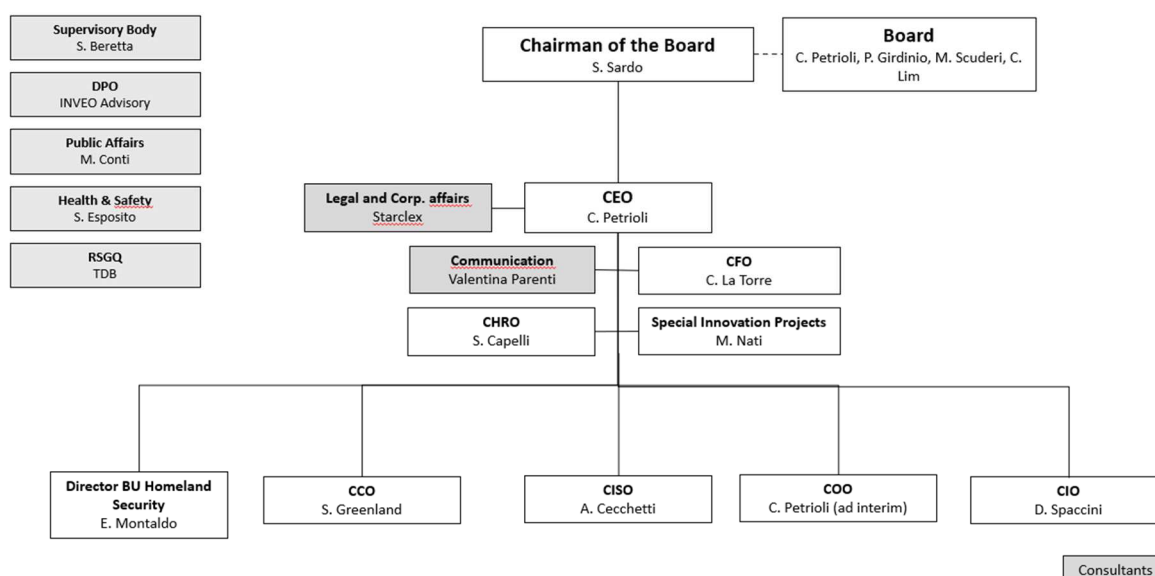
La Società, nello specifico, ha per oggetto sociale l'attività di analisi, ricerca, progettazione, sviluppo, integrazione, ingegnerizzazione e reingegnerizzazione di sistemi e di servizi nel settore informatico, telematico, elettronico e delle telecomunicazioni, con applicazione ai settori civile, militare e organismi internazionali.

La struttura societaria di WSENSE, attualmente, è così costituita:

- consiglio di amministrazione composto da 5 membri, con poteri per le attività ordinarie e straordinarie;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- una società di revisione legale (Deloitte & Touche S.p.A.).

La Società ha conseguito la certificazione "ISO 9001".

2. ORGANIGRAMMA



3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il **"Decreto"** e/o il **"Decreto 231"**), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

In particolare, si tratta della convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle comunità europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della comunità europea o degli stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

In base al disposto del Decreto 231 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D. Lgs. 231/2001);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 D. Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 D. Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quarter D. Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quarter1 D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies1 D. Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, gioco o scommessa illegale e gioco d'azzardo e gioco con apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D. Lgs. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) (art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

3.1 Sanzioni ex D. Lgs. 231/2001

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001 - a fronte del compimento dei reati sopra elencati - prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione delle attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione delle attività da parte di un commissario giudiziale (ex art. 15 D. Lgs. 231/2001) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione delle attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

3.2 Le esimenti della responsabilità amministrativa dell'ente

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche il **"Modello 231"** e/o il **"Modello"**);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La mera adozione di tale documento - con delibera dell'organo amministrativo dell'ente - non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto 231, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
-

- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.3 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali.

In particolare, l'art. 4 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato italiano rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Ciò premesso, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale, ovvero il luogo in cui è svolta l'attività in modo continuativo;
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

3.4 Eventi modificativi dell'ente

Il Decreto disciplina la responsabilità dell'ente in caso di eventi modificativi, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Le sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono generalmente soggette ai principi del diritto civile sulla responsabilità dell'ente trasformato per i debiti dell'ente originario.

Le sanzioni interdittive, invece, continuano ad applicarsi all'ente in cui permane o è stato trasferito il ramo d'azienda responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui era responsabile.

In caso di scissione parziale, la società scissa resta responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (totale o parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il diritto di preventiva escussione dell'ente alienante, il cessionario è solidalmente responsabile con l'ente alienante per il pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta e dei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dalle scritture contabili obbligatorie, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

3.5 Le linee guida di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le linee guida di Confindustria sono state approvate dal ministero della giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003.

Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali linee guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Le linee guida sono state ulteriormente aggiornate a marzo 2014 e approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Da ultimo, le linee guida di Confindustria sono state aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le linee guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle linee guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello 231 sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le linee guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

4. OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 231

WSENSE è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla Legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali già adottati alle finalità previste dal Decreto 231.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, WSENSE si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di WSENSE nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di Legge, anche al "Codice Etico" al quale WSENSE intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la predisposizione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse, le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto 231.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", la Società ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

WSENSE si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuovi protocolli.

5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere

individuare e disciplinare le sue componenti essenziali e della Parte Speciale che riporta i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da WSENSE nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto 231;
- la previsione di specifici presidi di controllo a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un organismo di vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

6. I DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di WSENSE, nonché per tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

7. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente - all'art. 6, comma 2, lett. a) - che il Modello di organizzazione, gestione e controllo individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto 231.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, sono state analizzate:

- la struttura organizzativa di WSENSE;
- le attività aziendali proprie di WSENSE;
- i documenti aziendali di WSENSE (es. atto costitutivo, statuto, visura camerale aggiornata);
- le deliberazioni degli organi amministrativi.

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. n.231/2001 e, nello specifico, sono:

1. acquisto di beni e/o servizi;
2. gestione degli acquisti da consulenze e prestazioni professionali;
3. gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
4. gestione della partecipazione a gare e/o a bandi pubblici;
5. gestione dei progetti finanziati con fondi pubblici;
6. gestione delle commesse;
7. gestione del personale;
8. gestione delle attività di sviluppo del business;
9. incombenze societarie, predisposizione del bilancio, comunicazioni periodiche e documentazione di natura contabile;
10. gestione della fiscalità;
11. gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
12. gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro;
13. gestione degli adempimenti in materia ambientale;
14. gestione dei sistemi informatici.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo di vigilanza (di seguito anche "**ODV**") interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Pertanto l'Organismo di vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della società, riferendo periodicamente al consiglio di amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il C.d.A. stesso e con i singoli responsabili delle funzioni.

I requisiti che l'Organismo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia e indipendenza → detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff e in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al consiglio di amministrazione nel suo complesso;
- professionalità → requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'OdV per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In particolare, la composizione prescelta deve garantire idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della società;
- continuità d'azione → con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello

da parte dei destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di WSENSE.

Al fine di attuare quanto previsto dal Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione di WSENSE ha individuato il soggetto (o i soggetti) più idoneo al quale attribuire detto compito e quindi a svolgere le funzioni dell'Organismo di vigilanza.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi di altre funzioni della Società che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività da porre in essere.

L'Organismo di vigilanza ha facoltà di dotarsi autonomamente di un proprio regolamento in cui definire la propria operatività e organizzazione, nonché tutti gli aspetti di sua competenza.

WSENSE assicura all'OdV tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previste dal Legislatore stabilendo, altresì, il compenso a questi spettante.

8.1 Sostituzione, decadenza e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dall'incarico di componenti dell'Organismo di vigilanza le circostanze di seguito elencate:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 c.c. per gli amministratori;
- coloro che siano stati condannati, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- coloro che siano stati condannati, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che sono indagati o imputati per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- coloro che intrattengano, direttamente o indirettamente, fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, professionali, rapporti continuativi di consulenza o di prestazione d'opera retribuita o, comunque, rapporti costituenti cause di incompatibilità o da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi con la società e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- coloro che abbiano svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo di WSENSE.

8.2 Poteri e funzioni dell'organismo di vigilanza

All'Organismo di vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione di WSENSE l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività – a titolo esemplificativo e non esaustivo - l'Organismo di vigilanza provvederà ai seguenti adempimenti:

- condurre ricognizioni dell'attività di WSENSE ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente (con il supporto dei responsabili delle funzioni aziendali) verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- coordinarsi con le altre funzioni della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività delle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante di WSENSE. All'OdV devono essere inoltre segnalate eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato;
- verificare che i presidi previsti per le diverse tipologie di reato (attività di controllo, procedure, adozione di clausole standard ecc.) siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica e numero di fax), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'organismo.

8.3 Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché all'emersione di eventuali criticità.

A tal proposito, l'OdV predispone per gli amministratori di WSENSE:

- con cadenza almeno annuale: un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- di volta in volta, in maniera immediata: specifiche comunicazioni in caso si renda necessario segnalare situazioni gravi e straordinarie (es. ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello), di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nonché in caso di carenze del Modello stesso.

In generale, e comunque per ogni eventuale situazione non rientrante in quanto detto sopra, l'Organismo di vigilanza si rapporta in modo continuativo con l'organo amministrativo della società.

8.4 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero potenzialmente comportare la responsabilità di WSENSE - ai sensi del D.lgs. 231/2001 - mediante apposite segnalazioni da parte dei destinatari del Modello 231 da effettuarsi all'indirizzo odv@wsense.it.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative ad inadempienze di carattere generale, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria - o da qualsiasi altra autorità - dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale per i reati previsti dal Decreto 231;
- i report eventualmente redatti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei protocolli predisposti ex D. Lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati a cura dell'OdV per un periodo di 10 anni.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso è condizione necessaria per assicurarne l'efficacia e la corretta funzionalità. Il personale di WSENSE - ad ogni livello - deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

Ai fini dell'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo, è obiettivo della Società garantire ai destinatari dello stesso, la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento ivi contenuti.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello che la Società ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti dei dipendenti sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento nelle attività a rischio-reato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello a tal uopo organizzati, è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di vigilanza il quale svolge, altresì, un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali.

10. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello di WSENSE è adottato con delibera dal Consiglio di Amministrazione, competente anche per tutte le modifiche e/o aggiornamenti sostanziali al Modello stesso.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di fornire impulso al processo di aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi. Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;

identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha, comunque, il dovere di segnalare nelle proprie relazioni i fatti, le circostanze o le carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza, che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

11. WHISTLEBLOWING

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "**Decreto Whistleblowing**"), che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del Decreto 231, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.).

WSENSE ha adottato una procedura interna con lo scopo di definire regole e modalità operative per la gestione delle segnalazioni denominata "Procedura

operativa per la gestione delle segnalazioni *Whistleblowing*" a cui si rinvia per le indicazioni di dettaglio con riferimento a:

- Modalità operative (canali di segnalazione interna ed esterna);
- Compiti e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
- Gestione dei conflitti di interesse;
- Tutela della riservatezza;
- Tutela del segnalato;
- Processo di gestione delle segnalazioni.

WSENSE ha attivato specifici canali di segnalazione attraverso una piattaforma web denominata "*Whistlelink*" che consente l'inoltro:

- In forma scritta;
- In forma orale, attraverso la registrazione di messaggi vocali.

Tramite i canali di segnalazione possono essere effettuate segnalazioni di "violazioni" che, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, sono costituite da comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi.

WSENSE, per la gestione e valutazione delle segnalazioni, ha nominato un Comitato composto dai seguenti soggetti:

- Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- Chief of Human Resource Officer;
- Avvocato esperto in diritto societario.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D. Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D. Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del Decreto *Whistleblowing*;
- ai comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono

provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;

- alle violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- alle condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- al mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

La Società ha predisposto un'apposita informativa per i destinatari esterni, destinata alla pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale.

12. CODICE ETICO

WSENSE si impegna a condurre la propria attività nel rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti applicabili e con i più alti standard etici.

Il presente Codice Etico (di seguito anche il "**Codice**") si applica a tutti i dipendenti, consulenti, lavoratori temporanei, funzionari e membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice ha lo scopo di promuovere una condotta onesta ed etica, il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili e a garantire la protezione degli interessi della Società, compresi i beni e le informazioni aziendali.

Il Codice non riassume ogni legge o regolamento applicabile né affronta - o può farlo - ogni questione o situazione in cui devono essere prese decisioni etiche.

Tale Codice, piuttosto, detta linee guida di condotta aziendale che chiunque lavori presso o con WSENSE è tenuto a rispettare e seguire.

12.1 Principi generali

I destinatari del presente Codice sono tenuti a seguire sempre i principi di seguito elencati, al fine di contribuire al mantenimento da parte della Società dei più elevati standard etici:

- rispettare pedissequamente tutte le leggi applicabili;
- conoscere i principi e le raccomandazioni contenuti nel presente Codice e rispettarli;
- rispettare i principi e le raccomandazioni contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- completare tempestivamente tutte le attività di formazione organizzate dalla Società;
- cooperare e dire la completa verità nell'ambito di attività di indagine e/o audit;
- segnalare immediatamente possibili violazioni della legge, dei regolamenti, del Modello 231 o del presente Codice.

12.2 Responsabilità del management

Il management o, in generale, coloro i quali sono chiamati a gestire altre risorse di WSENSE, sono tenuti a seguire i principi di seguito elencati:

- dare esempio dei più alti standard etici nella conduzione degli affari;
- contribuire a creare un ambiente di lavoro che si concentri sulla costruzione di relazioni, che riconosca la condotta etica e che valorizzi il rispetto reciproco e la comunicazione aperta;
- essere una risorsa e un riferimento per gli altri;
- essere proattivi nella risoluzione di eventuali contrasti nel team di lavoro;
- creare un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel fare domande e denunciare potenziali violazioni della legge, del presente Codice o del Modello 231;
- non fare mai ritorsioni contro coloro che, in buona fede, sollevino problemi o preoccupazioni nell'ambito delle attività della Società;
- non chiedere mai a nessuno di fare qualcosa che a loro stessi sarebbe proibito fare;
- essere consapevoli dei limiti della propria autorità e non intraprendere alcuna azione che ecceda questi limiti;
- delegare l'autorità solo dove è consentito e non delegare mai l'autorità a qualsiasi persona che si ritiene possa impegnarsi in una condotta illegale o non etica;
- monitorare ciò che accade con coloro che si supervisionano e, qualora si venisse a conoscenza di condotte che potrebbero violare la legge, il Modello 231 o il presente Codice, segnalare immediatamente.

12.3 Conflitti di interesse

Un conflitto di interessi può verificarsi nel caso in cui il personale di WSENSE intraprendesse azioni o stringesse relazioni che si oppongono agli interessi della Società o interferiscano con le loro prestazioni o il loro giudizio nello svolgimento delle loro mansioni.

Il personale della Società - e i suoi familiari più stretti - non possono intraprendere alcuna azione o avere o entrare in qualsiasi relazione che possa creare un conflitto di interessi senza previa autorizzazione.

Sebbene non sia possibile elencare ogni conflitto verificabile, di seguito – a titolo esemplificativo e non esaustivo – se ne riportano alcuni:

- benefici personali impropri: i conflitti di interesse potrebbero sorgere nel caso in cui il dipendente, o un membro della propria famiglia, riceva benefici personali impropri come risultato della sua posizione all'interno della Società. A tal proposito è fatto espresso divieto di ricevere regali, pagamenti, compensi, prestiti o altri benefici significativi da qualsiasi persona o entità che faccia affari o intenda fare affari con la Società (es. fornitori, consulenti, partner commerciali).

- Interessi finanziari o lavorativi in altre imprese: il personale di WSENSE non può avere un rapporto di lavoro, di consulenza o altre relazioni finanziarie con altre imprese se tale interesse compromette, o sembra compromettere, la sua lealtà o obiettività nei confronti della Società (es. non può essere assunto o mantenuto come consulente da una concorrente di WSENSE).

Al fine di evitare o di mitigare il rischio del sorgere di potenziali conflitti di interessi, i destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare i principi di seguito elencati:

- adottare scelte sempre nell'interesse della Società;
- non cogliere un'opportunità di business o di investimento per proprio vantaggio personale se si sono ottenute informazioni su tale opportunità nell'ambito dei propri doveri prestati per la Società;
- prima di ingaggiare o indirizzare l'attività della Società verso fornitori e/o partners che sono di proprietà o gestiti da familiari (es. coniugi, figli, genitori, fratelli, ecc.), ottenere l'approvazione;
- comunicare eventuali interessi che si hanno in un fornitore o altro partner commerciale della Società;
- non richiedere regali personali e/o favori;
- non accettare regali in contanti o equivalenti (es. come carte regalo da fornitori, clienti o altri partner commerciali);
- ottenere l'approvazione prima di partecipare a qualsiasi comitato esterno e/o consiglio di amministrazione.

12.4 Anti – Corruzione

WSENSE proibisce la corruzione in qualsiasi forma, incluso dare direttamente o indirettamente, offrire, accettare o autorizzare tangenti in qualsiasi forma.

La Società si impegna a rispettare le leggi anticorruzione di ogni Paese in cui opera. A nessuno è concesso offrire, promettere, pagare, dare o autorizzare l'offerta di qualsiasi vantaggio finanziario o di altro tipo, o di qualsiasi cosa di valore, a qualsiasi altra persona o organizzazione, al fine di esercitare un'influenza impropria o indurre a violare i propri doveri, assicurarsi un vantaggio improprio per la Società, o ricompensare impropriamente per la condotta perpetrata.

Al fine di evitare o mitigare il rischio del sorgere di episodi corruttivi, i destinatari del presente Codice sono tenuti a seguire e rispettare i principi di seguito elencati:

- non dare o accettare tangenti o qualsiasi altro tipo di pagamento improprio, che possono includere - ad esempio - contanti, regali o qualsiasi altra cosa di valore;
- evitare (o assicurarsi che trattasi di cosa di poco valore) di elargire qualsiasi bene materiale a un pubblico ufficiale o a un incaricato di pubblico servizio;
- segnalare tempestivamente qualsiasi sospetta violazione dei principi sopra elencati da parte del personale o di terzi che operano per conto della Società.

12.5 Attività di rendicontazione

WSENSE si impegna a tenere integro il sistema di contabilità e di controllo interno, nonché a redigere correttamente tutti i libri e i registri della Società.

Tutta la documentazione contabile deve includere informazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare e seguire i principi di seguito elencati:

- predisporre dichiarazioni (es. di natura contabile) veritiere, complete e mai fuorvianti o inappropriatamente suggestive;
- tutte le registrazioni e i rapporti della Società devono riflettere accuratamente la verità della transazione o evento sottostante;
- non registrare mai vendite o spedizioni false, non sottovalutare o sovrastimare le passività e le attività note;
- tutte le registrazioni finanziarie devono essere conformi ai principi contabili generalmente riconosciuti;
- segnalare attività fraudolente, illegali o non etiche note o sospette (es. scorrettezza nel riferire transazioni finanziarie, falsificazione o alterazione di documenti, uso improprio di informazioni riservate della Società).

12.6 Concorrenza leale

WSENSE si impegna a non fare comunicazioni non etiche, sleali o illegali nei riguardi di realtà concorrenti.

I destinatari del presente Codice sono tenuti, in linea generale, a trattare in modo equo con clienti, fornitori, partner, società concorrenti e dipendenti.

La Società non intende perseguire vantaggi in maniera sleale a danno di nessuno attraverso false dichiarazioni o qualsiasi altra pratica commerciale sleale.

WSENSE non stipula accordi formali o informali con i concorrenti per impegnarsi in qualsiasi comportamento anticoncorrenziale.

La Società rispetta tutte le leggi relative alla concorrenza, all'antitrust e alla raccolta di informazioni sulla concorrenza.

WSENSE proibisce espressamente al personale di acquisire fraudolentemente informazioni dei concorrenti attraverso frodi, false dichiarazioni o inganni.

La Società raccomanda di accertarsi, qualora tali informazioni provenissero da terzi, che le stesse non siano protette dalle leggi sui segreti commerciali o dagli accordi di riservatezza.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare e seguire i principi di seguito elencati:

- ottenere informazioni sulla concorrenza solo attraverso mezzi legali ed etici;

- verificare accuratamente che qualsiasi informazione relativa alla concorrenza e proveniente da terzi sia stata ottenuta correttamente e che corrisponda alla verità;
- rispettare gli obblighi degli altri - compreso il personale attuale che in passato era alle dipendenze di realtà concorrenti - di mantenere riservate le informazioni dei loro ex datori di lavoro.

12.7 Marketing e vendite

Le attività promozionali della Società devono essere veritiere e accurate.

Tutte le informazioni devono essere coerenti con la tipologia e le caratteristiche di quanto viene promosso.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare e seguire i principi di seguito elencati:

- rappresentare le produzioni e i servizi della Società in modo equo, veritiero e accurato;
- promuovere le produzioni della Società solo per i loro usi approvati;
- non creare alcuna impressione fuorviante in qualsiasi materiale pubblicitario, di marketing o di vendita, o in qualsiasi presentazione;
- non sminuire o minimizzare i rischi associati ai prodotti della società o fare affermazioni false o illegali o paragoni ai prodotti o servizi di un concorrente.

12.8 Pari opportunità e non discriminazione

WSENSE sostiene l'eliminazione delle pratiche discriminatorie rispetto all'occupazione e, a tal proposito:

- si impegna a trattare in modo equo e rispettoso tutti i dipendenti;
- si impegna a promuovere le pari opportunità e a contrastare la diversità sul posto di lavoro e in tutti gli aspetti delle operazioni commerciali della Società;
- fornisce opportunità di impiego e di avanzamento agli individui in base al merito, le qualifiche e le capacità e non tollera atti di discriminazione;
- vieta la discriminazione basata su razza, colore, età, sesso, orientamento sessuale, stato civile, identità ed espressione di genere, etnia, religione, disabilità fisica o mentale, condizione medica, informazioni genetiche, stato di veterano, origine nazionale, così come qualsiasi altra classe protetta;
- pone al centro della cultura aziendale i principi di inclusione ed equità.

12.9 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

WSENSE – a tutela dei destinatari del presente Codice - mantiene un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo e si impegna a condannare qualsiasi tipo di violenza e/o molestia che minacciano, intimidiscono o costringono un'altra persona.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

WSENSE condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Il mancato rispetto dei principi e degli obblighi previsti dal Modello 231 comporta, pertanto, l'applicazione delle prescrizioni disciplinate dal presente Sistema Disciplinare.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello, prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto 231.

Ogni violazione del Modello 231 o del Codice Etico, da chiunque commessa, deve essere comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello 231 adottato da WSENSE.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono comportamenti che possono essere soggetti a sanzioni disciplinari, i seguenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello 231 o stabilite per la sua attuazione;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione del Decreto Whistleblowing.

13.1 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti di WSENSE in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello 231 e nel Codice Etico, sono considerati illeciti disciplinari.

Il Sistema Disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed al vigente CCNL di categoria.

In applicazione del principio di proporzionalità e ferma restando la discrezionalità della funzione aziendale titolare del potere disciplinare, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo verbale**: si applica nel caso delle più lievi mancanze o inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello 231;
- **ammonizione scritta**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato, ancorché non lieve, comunque non grave;
- **multa**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni dello stesso in misura tale da essere considerata di una certa gravità (es. la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'ODV in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati). È sanzionabile, altresì, la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno organizzate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottato da WSENSE;
- **sospensione**: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente. La stessa sanzione si applica, a titolo esemplificativo e non esaustivo: all'ostacolo alla attività di vigilanza dell'ODV; all'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dalle funzioni aziendali preposte ai controlli delle procedure; alla realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello 231;
- **licenziamento**: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello 231, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

13.2 Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello 231 da parte dei soggetti apicali, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa.

In caso di violazione da parte di un soggetto apicale, deve esserne data tempestiva comunicazione, oltre che all'Organismo di Vigilanza, anche al Consiglio di Amministrazione.

I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza, al fine della verifica delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono illecito disciplinare:

- la mancata vigilanza dei soggetti apicali sulla corretta applicazione delle regole previste dal Modello 231 da parte di coloro i quali sono gerarchicamente subordinati;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un soggetto apicale, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- la violazione del Decreto Whistleblowing.

13.3 Le sanzioni nei confronti di terze parti (es. partner)

I rapporti con terze parti (es. partner, fornitori, ecc.) devono essere regolati da contratti ove prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello 231 e del Codice Etico adottati da WSENSE.

Tali soggetti, pertanto, sono destinatari delle prescrizioni disciplinate dal presente Sistema Disciplinare e, il loro mancato rispetto, è suscettibile di comportare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c.

13.4 Le sanzioni nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/ hanno effettuato una segnalazione ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dal Decreto Whistleblowing, il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere soggiaceranno alle misure disciplinari, relativamente alla posizione aziendale ricoperta, di cui ai paragrafi che precedono.

Alle stesse sanzioni soggiace il/i segnalante/i che ha/hanno effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

ENGLISH VERSION

WSENSE S.R.L.

ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL
PURSUANT TO LEGISLATIVE DECREE 231/2001

GENERAL PART

Summary

1.	PRESENTATION OF WSENSE S.R.L.....	3
2.	ORGANIZATIONAL CHART	3
3.	REGULATORY FRAMEWORK OF REFERENCE.....	4
3.1	Sanctions pursuant to Legislative Decree 231/2001	5
3.2	The exemptions of the administrative liability of the entity.....	6
3.3	Offences committed abroad.....	7
3.4	Events modifying the entity	7
3.5	The Confindustria Guidelines	8
4.	OBJECTIVES AND GOALS PURSUED BY THE ADOPTION OF MODEL 231 9	
5.	FUNDAMENTAL ELEMENTS OF THE ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL PURSUANT TO D. LGS. 231/2001.....	10
6.	RECIPIENTS	11
7.	MAPPING OF ACTIVITIES AT RISK OF OFFENCES	11
8.	SUPERVISORY BODY.....	12
8.1	Replacement, disqualification and revocation.....	13
8.2	Powers and functions of the supervisory body	14
8.3	Reporting to corporate bodies	14
8.4	Reporting to the Supervisory Board.....	15
9.	INFORMATION AND TRAINING	16
10.	ADOPTION AND UPDATING OF THE MODEL	16
11.	WHISTLEBLOWING.....	17
12.	CODE OF ETHICS	19
12.1	General Principles	19
12.2	Management Responsibility	19
12.3	Conflicts of interest.....	20
12.4	Anti – Corruption	21
12.5	Reporting Activities	22
12.6	Fair Competition	22
12.7	Marketing and sales	23
12.8	Equal Opportunities and non-discrimination	23
12.9	Health and safety in the workplace.....	23
13.	DISCIPLINARY SYSTEM.....	24
13.1	Sanctions against the employees	24

13.2	Sanctions against the Senior persons	25
13.3	Sanctions against third parties (e.g. partners)	26
13.4	Sanctions against those who violate the whistleblower protection system.	26

1. PRESENTATION OF WSENSE S.R.L

WSENSE S.r.l. (hereinafter also referred to as "**WSENSE**" and/or the "**Company**") is a limited liability company established in 2012 with registered office in Rome (RM) at Via XX Settembre 98/E postcode 00187 and registered in the special section of the companies' register as an innovative SME.

WSENSE is a deep-tech company - born as a spin-off of the University "La Sapienza di Roma" - specialised in underwater monitoring and communication systems, based on patented technologies that paved the way for the Internet of Underwater Things (IoUT).

The Company boasts scientific collaborations with leading international research and development centres (e.g. MIT, UCLA, ETHZ, etc.) and a multidisciplinary involvement with the University.

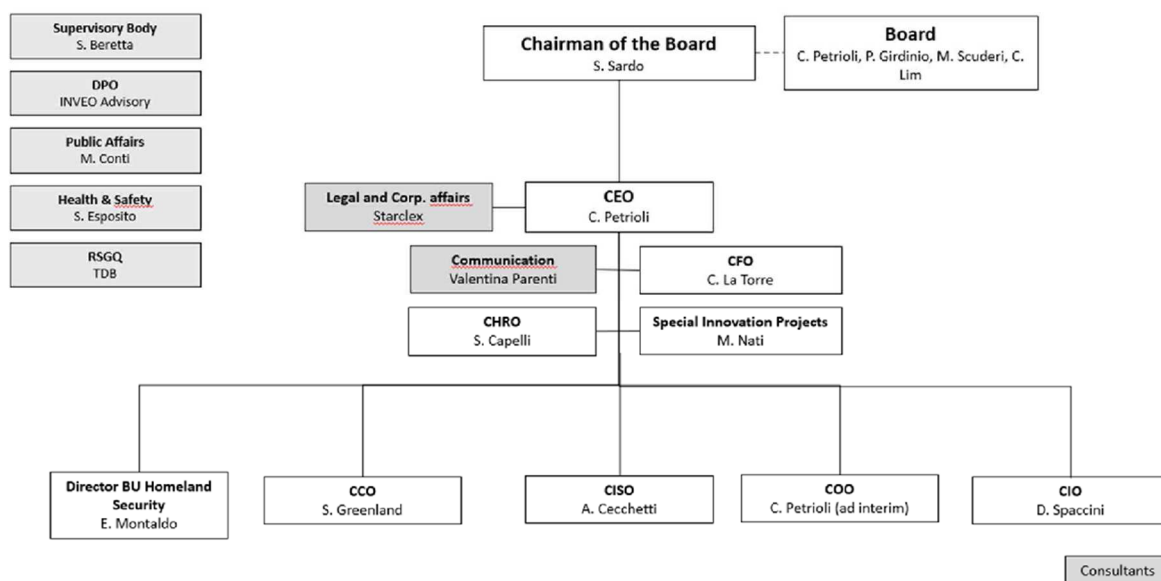
Specifically, the company's corporate purpose is the analysis, research, design, development, integration, engineering and re-engineering of systems and services in the IT, telematics, electronics and telecommunications sectors, with application to the civil, military and international bodies.

WSENSE's corporate structure is currently as follows

- Board of Directors consisting of 5 members, with powers for ordinary and extraordinary activities;
- Chairman of the Board of Directors;
- Chief Executive Officer;
- an auditing company (Deloitte & Touche S.p.A.).

The Company has obtained 'ISO 9001' certification.

2. ORGANIZATIONAL CHART



3. REGULATORY FRAMEWORK OF REFERENCE

In implementation of the delegation of authority pursuant to Article 11 of Law No. 300 of 29 September 2000, on 8 June 2001, Legislative Decree No. 231/2001 (hereinafter also referred to as the '**Decree**' and/or '**Decree 231**') was issued, which came into force on 4 July 2001, by which the Legislator brought internal regulations into line with international conventions on the liability of legal persons.

In particular, these are the Brussels Convention of 26 July 1995 on the Protection of the European Communities' Financial Interests, the Brussels Convention of 26 May 1997 on Combating Bribery Involving Officials of the European Community or Member States, and the OECD Convention of 17 December 1997 on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions.

The Decree, entitled '*Discipline of the administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality*', introduced into the Italian legal system a system of administrative liability (substantially similar to criminal liability) for entities (understood as companies, associations, consortia, etc.) for offences strictly listed and committed in their interest or to their advantage by

- natural persons who hold positions of representation, administration or management of the entities themselves or of one of their organisational units with financial and functional autonomy, as well as by natural persons who exercise, including de facto, the management and control of those entities
- by natural persons subject to the management or supervision of one of the above-mentioned persons.

The liability of the entity is additional to that of the natural person who materially committed the offence.

According to the provisions of Decree 231 and subsequent additions, the administrative liability of the entity arises with reference to the following offences:

- Misappropriation of funds, fraud to the detriment of the State, a public body or the European Union or for the purpose of obtaining public funds, computer fraud to the detriment of the State or a public body and fraud in public supplies (Article 24 of Legislative Decree 231/2001);
- Computer crimes and unlawful processing of data (Article 24 bis of Legislative Decree No. 231/2001);
- Organised crime offences (Article 24 ter of Legislative Decree No. 231/2001);
- Embezzlement, misappropriation of money or movable property, extortion, undue induction to give or promise benefits, bribery (Article 25 Legislative Decree 231/2001);
- Forgery of money, public credit cards, revenue stamps and identification instruments or signs (Article 25 bis of Legislative Decree No. 231/2001);
- Crimes against industry and trade (Article 25 bis1 Legislative Decree 231/2001);
- Corporate offences (Article 25 ter of Legislative Decree No. 231/2001);
- Crimes for the purpose of terrorism or subversion of the democratic order (Art. 25 quarter Legislative Decree 231/2001);

- Female genital mutilation practices (Article 25 quater¹ Legislative Decree 231/2001);
- Crimes against the individual (Article 25 quinquies of Legislative Decree No. 231/2001);
- Market abuse offences (Article 25 sexies of Legislative Decree No. 231/2001);
- Crimes of culpable homicide or grievous or very grievous bodily harm, committed in violation of the rules on the protection of health and safety at work (Article 25 septies of Legislative Decree No. 231/2001);
- Receiving stolen goods, money laundering, use of money of unlawful origin and selflaundering (Article 25g of Legislative Decree No. 231/2001);
- Crimes relating to non-cash payment instruments and fraudulent transfer of valuables (Article 25 octies¹ Lgs. D. 231/2001);
- Copyright infringement offences (Article 25-novies of Legislative Decree No. 231/2001);
- Inducement not to make statements or to make false statements to the judicial authorities (Article 25 decies Legislative Decree 231/2001);
- Environmental offences (Article 25 undecies of Legislative Decree No. 231/2001);
- Employment of third-country nationals whose stay is irregular (Article 25 duodecies of Legislative Decree No. 231/2001);
- Racism and xenophobia (Article 25 terdecies Lgs. Decree 231/2001);
- Fraud in sporting competitions, illegal gaming or betting and gaming with prohibited devices (Article 25 quaterdecies Lgs. D. 231/2001);
- Tax offences (Article 25 quinquiesdecies of Legislative Decree 231/2001);
- Smuggling (Article 25 sexesdecies Legislative Decree 231/2001);
- Crimes against the cultural heritage (Article 25 septiesdecies Legislative Decree 231/2001);
- Laundering of cultural assets and devastation and looting of cultural and landscape assets (Article 25 duodevicies Legislative Decree 231/2001);
- Liability of bodies for administrative offences as a result of a crime (Art. 12, Law no. 9/2013);
- Transnational offences (Law No. 146/2006).

3.1 Sanctions under Legislative Decree 231/2001

The sanctions system defined by Legislative Decree 231/2001 - against the commission of the offences listed above - provides for the application of the following administrative sanctions, depending on the offences committed

- pecuniary sanctions
- prohibitory sanctions;
- confiscation;
- publication of the judgment.

The prohibitory sanctions, which may be imposed only where expressly provided for and also as a precautionary measure, are as follows

- disqualification from the exercise of the activity
- suspension or revocation of authorisations, licences or concessions functional to the commission of the offence;
- prohibition to contract with the public administration;
- exclusion from facilitations, financing, contributions and subsidies and/or revocation of those already granted;
- ban on advertising goods or services.

Legislative Decree No. 231/2001 also provides that, where the conditions exist for the application of a disqualification sanction ordering the interruption of the company's activities, the Judge, in lieu of the application of said sanction, may order the continuation of the activities by a judicial commissioner (pursuant to Article 15 of Legislative Decree No. 231/2001) appointed for a period equal to the duration of the penalty that would have been applied, where at least one of the following conditions is met

- the company performs a public service or a service of public necessity, the interruption of which may cause serious harm to the community
- the interruption of the activities may cause significant repercussions on employment, taking into account the size of the company and the economic conditions of the territory in which it is located.

3.2 Exemptions for the administrative liability of the entity

Article 6 of Legislative Decree 231/2001 states that the entity is not liable for administrative liability if it proves that

- the management body has adopted and effectively implemented, prior to the commission of the offence, organisational, management and control models capable of preventing offences of the kind committed (hereinafter also referred to as the '**231 Model**' and/or the '**Model**')
- the task of supervising the operation of and compliance with the models and ensuring that they are updated has been entrusted to a body of the entity endowed with autonomous powers of initiative and control (the so-called Supervisory Board)
- the persons have committed the offence by fraudulently circumventing the organisation, management and control models;
- there has been no or insufficient supervision by the Supervisory Body.

The mere adoption of such a document - by resolution of the entity's administrative body - is not in itself sufficient to exclude such liability, since it is necessary that the Model be effectively and effectively implemented.

With reference to the effectiveness of the Organisation, Management and Control Model in preventing the commission of the offences set out in Decree 231, it is required to

- identifies the corporate activities within the scope of which offences may be committed
- provides for specific protocols aimed at planning the formation and implementation of the entity's decisions in relation to the offences to be prevented; and
- identifies methods of managing financial resources suitable to prevent the commission of offences;
- provides for information obligations vis-à-vis the body in charge of supervising the functioning of and compliance with the models;
- introduces a disciplinary system capable of sanctioning non-compliance with the measures indicated in Model 231.

With reference to the actual application of the Model, Decree 231 requires

- a periodic verification and, in the event that significant violations of the prescriptions imposed by the Model are detected or changes occur in the organisation or activity of the entity or changes in the law, the amendment of the Model
- the imposition of sanctions in the event of violation of the prescriptions imposed by the Organisation, Management and Control Model.

3.3 Offences committed abroad

Pursuant to Article 4 of Decree 231, the entity may be held liable in Italy for the commission of certain offences outside the national borders.

In particular, Article 4 provides that entities with their head office in the territory of the Italian State are also liable in relation to offences committed abroad in the cases and under the conditions provided for in Articles 7 to 10 of the Criminal Code, provided that the state of the place where the offence was committed does not prosecute them.

That being said, an entity is prosecutable when:

- it has its head office in Italy, i.e. the actual location where the administrative and management activities are carried out, which may also be different from the location of the company or its registered office, or the place where the activity is carried out on a continuous basis;
- the state within whose jurisdiction the act was committed is not proceeding against the entity;
- the request of the Minister of Justice, to which punishment may be subject, also refers to the entity itself.

These rules concern offences committed entirely abroad by senior or subordinate persons.

For criminal conduct that has taken place even only in part in Italy, the principle of territoriality pursuant to Article 6 of the Criminal Code applies, under which 'the offence is deemed to have been committed in the territory of the State when the

action or omission constituting it has taken place there in whole or in part, or when the event that is the consequence of the action or omission has occurred there'.

3.4 Events modifying the entity

The Decree governs the liability of the body in the event of modifying events, i.e. in the event of transformation, merger, demerger and transfer of a company.

The financial penalties imposed on the entity are generally subject to the principles of civil law on the liability of the transformed entity for the debts of the original entity. Disqualification sanctions, on the other hand, continue to apply to the entity in which the business unit responsible under Legislative Decree 231/2001 remains or has been transferred.

In the event of a transformation, the body's liability for offences committed prior to the date on which the transformation took effect remains unaffected.

In the event of a merger, the body resulting from the merger (including by incorporation) is liable for the offences for which it was responsible.

In the case of a partial demerger, the demerged company remains liable for offences committed prior to the date on which the demerger took effect.

The entities benefiting from the (total or partial) demerger are jointly and severally liable to pay the fines owed by the demerged entity for offences committed prior to the date on which the demerger took effect, within the limits of the actual value of the net assets transferred to the individual entity.

In the event of sale or transfer of the business within the scope of which the offence was committed, without prejudice to the right of prior execution of the transferring entity, the transferee is jointly and severally liable with the transferring entity for the payment of the pecuniary sanction within the limits of the value of the transferred business and the limits of the pecuniary sanctions resulting from the mandatory accounting records, or of which the transferee was in any case aware.

3.5 The Confindustria Guidelines

Article 6 of Legislative Decree No. 231/2001 expressly provides that organisation, management and control models may be adopted on the basis of codes of conduct drawn up by the associations representing the entities.

The Confindustria guidelines were approved by the Ministry of Justice with the Ministerial Decree of 4 December 2003.

The subsequent update, published by Confindustria on 24 May 2004, was approved by the Ministry of Justice, which judged these guidelines to be suitable for achieving the purposes set out in the Decree.

The guidelines were further updated in March 2014 and approved by the Ministry of Justice on 21 July 2014.

Lastly, the Confindustria Guidelines were updated and approved by the Ministry of Justice on 8 June 2021.

In defining the Organisation, Management and Control Model, the Confindustria Guidelines provide for the following phases

- the identification of risks, i.e. the analysis of the company context to highlight in which areas of activity and in what ways the offences provided for by Legislative Decree 231/2001 may occur
- the preparation of a control system suitable for preventing the risks of offences identified in the previous phase, through the assessment of the control system existing within the entity and its degree of adaptation to the requirements expressed by Legislative Decree 231/2001.

The most relevant components of the control system outlined in the Confindustria guidelines to ensure the effectiveness of Model 231 are as follows

- provision of ethical principles and rules of conduct in a code of ethics
- a sufficiently up-to-date, formalised and clear organisational system, particularly with regard to the allocation of responsibilities to hierarchical reporting lines and the description of tasks with specific provision of control principles
- manual and/or computerised procedures governing the performance of activities, with appropriate controls;
- authorisation and signature powers consistent with the organisational and management responsibilities assigned by the entity, envisaging, where appropriate, adequate expenditure limits;
- integrated control systems that, taking into account all operational risks, are capable of providing timely warning of the existence and emergence of general and/or particular critical situations;
- information and communication to personnel, characterised by capillarity, effectiveness, authoritativeness, clarity and adequately detailed as well as periodically repeated, in addition to an adequate personnel training programme, modulated according to the levels of the recipients.

The Confindustria guidelines also specify that the components of the control system described above must comply with a series of control principles, including:

- verifiability, traceability, consistency and appropriateness of each operation, transaction and action
- application of the principle of separation of functions and segregation of duties (no one can autonomously manage an entire process);
- establishment, execution and documentation of control activities on processes and activities at risk of offences.

4. OBJECTIVES AND GOALS PURSUED WITH THE ADOPTION OF MODEL 231

WSENSE is sensitive to the need to ensure conditions of fairness and transparency in the conduct of business and corporate activities.

To this end, although the adoption of the Model is provided for by the law as optional and not mandatory, the Company has launched a project to analyse its organisational, management and control tools, aimed at verifying the compliance of the behavioural principles already adopted with the purposes provided for by Decree 231.

This initiative was undertaken in the conviction that the adoption of the Model may constitute a valid tool for raising the awareness of all those who work in the name and on behalf of the Company, so that they may behave correctly and consistently in the performance of their activities, such as to prevent the risk of committing the offences set forth in the Decree.

In particular, through the adoption of the Model, WSENSE intends to pursue the following main purposes

- to determine, in all those who operate in the name and on behalf of WSENSE in the areas of activity at risk, the awareness that they may incur, in the event of violation of the provisions contained therein, in the commission of offences liable to criminal sanctions that may be imposed on them and administrative sanctions that may be imposed on the company
- reiterate that these forms of unlawful behaviour are strongly condemned by the Company, since they are in any case contrary not only to the provisions of the Law, but also to the "Code of Ethics" to which WSENSE intends to adhere in the performance of its business activities
- enable the Company, thanks to a monitoring action on the areas of activity at risk, to intervene promptly to prevent or oppose the commission of offences.

With a view to implementing a programme of systematic and rational actions for the preparation of an Organisation, Management and Control Model, the Company has prepared a map of its business activities and has identified, within these activities, the so-called 'risk' activities, i.e. those which, by their nature, are among the activities to be analysed and monitored in light of the provisions of Decree 231.

Following the identification of the activities "at risk", the Company deemed it appropriate to define the reference principles of the Model that it intends to implement, bearing in mind, in addition to the provisions of the Decree, the guidelines drawn up on the subject by trade associations.

WSENSE undertakes to continuously monitor its activities both in relation to the aforementioned offences, and in relation to the regulatory expansion to which Decree 231 may be subject.

Should the relevance of one or more of the aforementioned offences emerge, or of any new offences that the Legislator may decide to include in the scope of Decree 231, the Company will assess the opportunity to supplement this Model with new control measures and/or new protocols.

5. BASIC ELEMENTS OF THE ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL PURSUANT TO D. LGS. 231/2001

The Organisation, Management and Control Model consists of this General Section, in which the functions and principles of the Model are illustrated, and its essential components are identified and regulated, and of the Special Section, which sets out the risks/offences identified and the related principles of conduct and control to prevent them.

The fundamental elements, developed by WSENSE in defining the Model, can be summarised as follows

- the mapping of the so-called "sensitive" activities, with examples of possible ways of committing offences and instrumental processes in which, in principle, the conditions and/or means for committing the offences included in Decree 231 could occur the provision of specific control measures to support the instrumental processes considered exposed to the potential risk of commission of offences;
- the establishment of a supervisory body, with the assignment of specific tasks to monitor the effective implementation and application of the Model
- the adoption of a system of sanctions aimed at ensuring the effective implementation of the Model and containing the disciplinary measures applicable in the event of violation of the provisions contained in the Model
- the performance of an information and training activity on the contents of this Model.

6. RECIPIENTS

The provisions of this Model are binding for the members of the corporate bodies, management and employees of WSENSE, as well as for all those who work for the achievement of the Company's purpose and objectives.

7. THE MAPPING OF ACTIVITIES AT RISK OF OFFENCES

Legislative Decree no. 231/2001 expressly provides - in Article 6(2)(a) - that the Organisation, Management and Control Model should identify the company activities within the scope of which the offences included in Decree 231 may potentially be committed.

Accordingly, the Company proceeded, with the support of an external consultant, to carry out an in-depth analysis of its business activities.

As part of this activity, the following were analysed

- the organisational structure of WSENSE
- WSENSE's corporate activities
- WSENSE's corporate documents (e.g. Memorandum of Association, Articles of Association, up-to-date Chamber of Commerce view);
- the resolutions of the administrative bodies.

The activities considered relevant for the purposes of preparing the Model are those that, following a specific risk analysis, have shown risk factors relating to the

commission of violations of the criminal regulations set out in Legislative Decree no. 231/2001 and, specifically, are:

1. purchase of goods and/or services
2. management of purchases of consultancy and professional services;
3. management of relations with the Public Administration;
4. management of participation in public tenders and/or calls for tenders;
5. management of projects financed with public funds;
6. management of job orders;
7. personnel management;
8. management of business development activities;
9. corporate duties; preparation of financial statements, periodic communications and accounting documentation;
10. taxation management;
11. management of judicial and extrajudicial litigation;
12. management of the occupational health and safety system;
13. management of environmental obligations;
14. management of IT systems.

8. SUPERVISORY BODY

Article 6(1) of Legislative Decree No. 231/2001 requires, as a condition for benefiting from the exemption from administrative liability, that the task of supervising the observance and functioning of the Model, taking care of its updating, be entrusted to a supervisory body (hereinafter also referred to as the '**SB**') within the entity which, endowed with autonomous powers of initiative and control, exercises on a continuous basis the tasks entrusted to it.

Therefore, the Supervisory Body performs its functions outside the company's operational processes, reporting periodically to the board of directors, free from any hierarchical relationship with the Board of Directors itself and with the individual heads of functions.

The requirements that the Supervisory Board must meet for the effective performance of the aforementioned functions are:

- autonomy and independence → this requirement is ensured by its positioning within the organisational structure as a staff unit and in as high a position as possible, with 'reporting' to the company's top operational management, i.e. to the board of directors as a whole;
- professionalism → this requirement is guaranteed by the professional, technical and practical knowledge that the members of the Supervisory Board possess in order to be able to effectively perform the assigned activity. In particular, the chosen composition must guarantee adequate knowledge of the law and of control and monitoring principles and techniques, as well as of the company's organisation and main processes;
- continuity of action → with reference to this requirement, the Supervisory Board is required to constantly supervise, through powers of investigation, the

compliance with the Model by the addressees, to take care of its implementation and updating, representing a constant reference point for all WSENSE personnel.

In order to implement the provisions of Decree no. 231, the WSENSE Board of Directors has identified the most suitable person (or persons) to whom to attribute this task and therefore to perform the functions of the Supervisory Board.

In consideration of the peculiarities of its powers and the specific professional contents required by them, the Supervisory Board, in the performance of its duties, may avail itself of other functions of the Company that, from time to time, may be useful for the performance of the activities to be implemented.

The Supervisory Body is entitled to autonomously adopt its own regulations in which it defines its operations and organisation, as well as all the aspects within its competence.

WSENSE guarantees to the Supervisory Board all those conditions of autonomy and continuity of action provided for by the Legislator, also establishing the remuneration due to it.

8.1 Replacement, disqualification and revocation

The following circumstances constitute causes of ineligibility and forfeiture of the office of member of the Supervisory Board

- those who are in one of the causes of ineligibility or disqualification laid down in Article 2382 of the Civil Code for directors
- those who have been convicted, with a final judgment, of committing one of the offences provided for by Legislative Decree no. 231/2001
- those who have been sentenced, with a final judgment, to a penalty entailing disqualification, even temporary, from public offices, or temporary disqualification from the executive offices of legal persons and companies
- those who are investigated or charged with one of the offences provided for in Legislative Decree No. 231/2001
- those who have, directly or indirectly, with the exception of employment relationships of indefinite duration, economic relations and/or contractual, professional, ongoing consultancy or remunerated work relations or, in any case, relations constituting grounds for incompatibility or from which situations of conflict of interest may arise with the company and/or with the respective directors, of such importance as to condition their autonomy of judgement
- those who have carried out, in the three financial years prior to the assignment of the office, functions of administration, management or control in companies subject to bankruptcy, compulsory administrative liquidation or similar proceedings
- those who have carried out, in the three financial years preceding the assignment of the office, functions of administration, management or control of WSENSE.

8.2 Powers and functions of the Supervisory Board

The Supervisory Board is entrusted with the following tasks

- supervising the dissemination within the company of the knowledge, understanding and observance of the Model
- supervising the validity and adequacy of the Model, i.e. its concrete capacity to prevent the conduct sanctioned by the Decree
- supervise the implementation of the Model within the areas of activity potentially at risk of offences;
- informing the WSENSE Board of Directors of the opportunity to update the Model, where there is a need to adapt it in relation to changed company conditions and/or regulations.

In performing these activities - by way of example but not limited to - the Supervisory Board will

- conducting reconnaissance of WSENSE's activity for the purpose of the updated mapping of the areas of activity at risk
- periodically carry out (with the support of the heads of the corporate functions) targeted checks on specific operations or acts performed within the areas of activities at risk
- promote suitable initiatives for the dissemination of knowledge and understanding of the Model and prepare the internal organisational documentation necessary for the functioning of the Model itself, containing instructions, clarifications or updates
- coordinating with the other functions of the Company (also through specific meetings) to monitor the activities in the areas at risk. To this end, the Supervisory Body is kept constantly informed on the evolution of the activities in the aforementioned risk areas and has free access to all the relevant documentation of WSENSE. The Supervisory Body must also be notified of any situations that may expose the Company to the risk of offences;
- verifying that the safeguards provided for the different types of offences (control activities, procedures, adoption of standard clauses, etc.) are adequate and meet the requirements of compliance with the provisions of the Decree, providing, if this is not the case, for their updating;
- coordinate with the heads of the corporate functions for the various aspects relating to the implementation of the Model (definition of standard clauses, personnel training, disciplinary measures);
- verify the establishment and functioning of specific "dedicated" information channels (e.g. e-mail address and fax number), aimed at facilitating the flow of reports and information to the body.

8.3 Reporting to corporate bodies

The Supervisory Board reports on the implementation of the Organisation, Management and Control Model and on the emergence of any critical issues.

In this regard, the Supervisory Board prepares for the directors of WSENSE

- at least once a year: a written report on the activity performed (indicating in particular the specific checks and controls carried out and their outcome, any updating of the mapping of the areas of activity at risk, etc.)
- from time to time, in an immediate manner: specific communications in the event of the need to report serious and extraordinary situations (e.g. hypotheses of violation of the implementation principles of the Model), of legislative innovations on the subject of the administrative liability of entities, as well as in the event of deficiencies in the Model itself.

In general, and in any case for any situation not covered above, the Supervisory Board liaises on an ongoing basis with the company's administrative body.

8.4 Reporting to the Supervisory Board

The Supervisory Board must be informed of events that could potentially entail WSENSE's liability - pursuant to Legislative Decree No. 231/2001 - by means of specific reports by the addressees of the 231 Model to be made to odv@wsense.it.

Whistleblowers reporting in good faith will be guaranteed against any form of retaliation, discrimination or penalisation and in any case the confidentiality of the identity of the whistleblower will be ensured, without prejudice to legal obligations and the protection of the rights of the company or persons accused in bad faith.

In addition to reports of non-compliance of a general nature, the following must be mandatorily and immediately forwarded to the Supervisory Board

- measures and/or information from judicial police bodies - or any other authority - from which it can be inferred that investigations are being carried out, even against unknown persons, for the alleged offences provided for by Legislative Decree no. 231/2001
- requests for legal assistance made by employees in case of initiation of criminal proceedings for the offences provided for by Decree 231;
- any reports drawn up by the heads of company departments as part of their control activities and from which facts, acts, events or omissions may emerge with profiles of criticality with respect to compliance with the provisions of Legislative Decree 231/2001;
- information on disciplinary proceedings arising from the breach of the provisions contained in the protocols drawn up pursuant to Legislative Decree 231/01 or for breach of the Code of Ethics and any sanctions imposed or measures for dismissing such proceedings, including the reasons therefor.

All information, notifications and reports provided for in the Model are kept by the Supervisory Board for a period of 10 years.

9. INFORMATION AND TRAINING

The actual knowledge of the contents of the Model by all its addressees is a necessary condition to ensure its effectiveness and correct functionality.

WSENSE personnel - at all levels - must be aware of the possible repercussions of their behaviour and actions with respect to the rules prescribed by the Model.

For the purposes of the effectiveness of the Organisation, Management and Control Model, it is the Company's objective to ensure that the recipients of the same are aware of the procedures and rules of conduct adopted to implement the reference principles contained therein.

Training and communication are central tools in the dissemination of the Model that the Company has adopted, constituting an essential vehicle of the regulatory system that all employees are required to know, observe and implement in the performance of their duties.

To this end, the information and training activities for employees are organised by providing for different levels of detail according to the different degree of involvement in activities at risk of offences.

In any case, the training activities aimed at disseminating knowledge of Legislative Decree No. 231/2001 and of the provisions of the Model, are differentiated in terms of content and dissemination methods according to the qualification of the recipients, the level of risk of the area in which they operate and whether or not they hold representative and management positions in the Company.

Participation in the training programmes on the Model organised for this purpose is compulsory and control over the frequency and content of the programme is delegated to the Supervisory Board, which also checks the validity and completeness of the training plans envisaged for the purpose of appropriate dissemination, an adequate culture of internal controls, the corporate organisational chart and a clear awareness of the roles and responsibilities of the various corporate functions.

10. ADOPTION AND UPDATING OF THE MODEL

The WSENSE Model is adopted by resolution of the Board of Directors, which is also competent for all substantial amendments and/or updates to the Model.

In accordance with the provisions of art. 6, par. 1, letter b) of Legislative Decree no. 231/2001, the Supervisory Board is entrusted with the task of driving the Model updating process.

To this end, the Supervisory Board identifies and reports to the Board of Directors the need to proceed with updating the Model, also providing indications as to how to proceed with the implementation of the relevant measures.

The Board of Directors assesses the need to update the Model reported by the Supervisory Board and resolves on updating the Model in relation to changes and/or additions that may become necessary as a result of

- regulatory changes on the subject of the administrative liability of entities and significant innovations in the interpretation of the relevant provisions

- identification of new sensitive activities, or variation of those previously identified, also possibly connected to the start-up of new business activities, changes in the internal structure of the company and/or in the methods of carrying out business activities
- issuance and amendment of guidelines by the relevant trade association notified to the Ministry of Justice pursuant to Article 6 of Legislative Decree No. 231/2001 and Articles 5 et seq. of Ministerial Decree No. 201 of 26 June 2003;
- commission of offences (and administrative offences) relevant for the purposes of the administrative liability of entities by the recipients of the Model's provisions or, more generally, significant violations of the Model
- detection of deficiencies and/or gaps in the Model's provisions following audits of its effectiveness.

Approval of updates to the Model is communicated to the Supervisory Board, which, in turn, monitors the correct implementation and dissemination of the updates made. The Model is, in any case, subject to a periodic review procedure to be decided by resolution of the Board of Directors.

The Supervisory Board has, in any case, the duty to point out in its reports the facts, circumstances or organisational deficiencies found in its supervisory activities, which highlight the need or opportunity to amend or supplement the Model.

11. WHISTLEBLOWING

In accordance with the provisions of Legislative Decree no. 24 of 10 March 2023 (hereinafter also referred to as the "**Whistleblowing** Decree"), which, inter alia, amended Article 6 of Decree 231, the Company has activated the appropriate dedicated internal reporting channels, aimed at allowing the persons specifically identified by Article 3 of Legislative Decree no. 24/2023 to make reports concerning violations of national regulations of which they have become aware in the context of their work (i.e. employees, self-employed workers, collaborators, freelancers, consultants, trainees, members of administration and control bodies, etc.).

WSENSE has adopted an internal procedure with the aim of defining rules and operating methods for the management of *whistleblowing reports*, called "*Operating procedure for the management of whistleblowing reports*", to which reference should be made for detailed indications with reference to:

- Operating procedures (internal and external reporting channels);
- Duties and responsibilities in the management of whistleblowing reports;
- Management of conflicts of interest;
- Protection of confidentiality;
- Protection of the reported person;
- Whistleblowing management process.

WSENSE has activated specific reporting channels through a web platform called '*Whistlelink*', which allows for the submission of:

- In written form;
- In oral form, through the recording of voice messages.

Through the reporting channels, reports can be made of 'violations' which, in the light of the provisions of Legislative Decree no. 24/2023, consist of conduct, acts or omissions likely to harm the public interest or the integrity of the public administration or the private entity relating to violations of national provisions that consist of unlawful conduct relevant under Legislative Decree no. 231/2001 or violations of organisational models.

WSENSE, for the management and assessment of the reports, has appointed a Committee composed of the following persons:

- Chairman of the Supervisory Board;
- Chief of Human Resource Officer;
- Lawyer expert in corporate law.

The Company acts in such a way as to guarantee whistleblowers against any form of retaliation, discrimination or penalisation, also ensuring the confidentiality of the identity of the whistleblower and of the other persons involved, without prejudice to legal obligations and the protection of the rights of the Company or of the persons involved.

Without prejudice to the sanctions that may be imposed by the civil or criminal authorities pursuant to Article 16 of Legislative Decree no. 24/2023, and without prejudice to the administrative sanctions applied by ANAC pursuant to Article 21 of Legislative Decree no. 24/2023, the Disciplinary System adopted by the Company provides, inter alia, for the imposition of disciplinary measures against anyone who violates the provisions of Legislative Decree no. 24/2023 on the subject of reporting unlawful conduct, with particular reference

- to cases in which the reporting person is found to be liable for defamation or slander in cases of wilful misconduct or gross negligence, unless the person has already been convicted, also at first instance, of the offences of defamation or slander or in any case of the same offences committed with the report to the judicial or accounting authorities, without prejudice to the administrative sanctions imposed by the ANAC pursuant to Article 21 of the Whistleblowing Decree
- retaliatory conduct carried out as a result of the report, whistleblowing or public disclosure which causes or may cause, directly or indirectly, unfair harm to the person making the report or making the complaint
- breaches of the measures protecting the whistleblower, also with reference to the obligation of confidentiality;
- the conduct of a person who obstructs or attempts to obstruct the whistleblowing;
- the failure or inefficiency of the verification and analysis of reports.

The Company has prepared a special notice for external recipients, to be published in a specific section of the corporate website.

12. CODE OF ETHICS

WSENSE is committed to conducting its business in compliance with all applicable laws and regulations and with the highest ethical standards.

This Code of Ethics (hereinafter also the "**Code**") applies to all employees, consultants, temporary workers, officers and members of the Board of Directors.

The Code is intended to promote honest and ethical conduct, compliance with applicable laws and regulations and to ensure the protection of the Company's interests, including its assets and information.

The Code does not summarise every applicable law or regulation, nor does it address - or can it - every issue or situation in which ethical decisions must be made.

Rather, this Code dictates guidelines of business conduct that everyone working at or with WSENSE is expected to respect and follow.

12.1 General Principles

The addressees of this Code are required to always follow the principles listed below, in order to help the Company maintain the highest ethical standards:

- slavishly comply with all applicable laws;
- know the principles and recommendations contained in this Code and comply with them;
- comply with the principles and recommendations contained in the Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/2001;
- promptly complete all training activities organised by the Company;
- cooperate and tell the complete truth during investigations and/or audits;
- immediately report possible violations of the law, regulations, Model 231 or this Code.

12.2 Management's responsibility

The management or, in general, those who are called upon to manage other resources of WSENSE, are required to follow the principles listed below

- set an example of the highest ethical standards in the conduct of business;
- contribute to a work environment that focuses on building relationships, recognises ethical conduct and values mutual respect and open communication;
- be a resource and reference for others;
- be proactive in resolving any disagreements in the work team;
- create an environment where everyone feels comfortable to ask questions and report potential violations of the law, this Code or the 231 Model;
- never retaliate against anyone who, in good faith, raises issues or concerns about the Company's activities;
- never ask anyone to do anything that they themselves would be prohibited from doing;

- be aware of the limits of their authority and not take any action that exceeds these limits;
- delegate authority only where permitted and never delegate authority to any person you believe may engage in illegal or unethical conduct;
- monitor what happens with those you supervise and, if you become aware of conduct that might violate the law, the 231 Model or this Code, report it immediately.

12.3 Conflicts of interest

A conflict of interest may arise if WSENSE personnel take actions or enter into relationships that are contrary to the interests of the Company or interfere with their performance or judgement in the performance of their duties.

Company personnel - and their immediate family members - may not take any action or have or enter into any relationship that could create a conflict of interest without prior authorisation.

Although it is not possible to list every verifiable conflict, the following - by way of example and not exhaustively - are some of them:

- improper personal benefits: conflicts of interest could arise if an employee, or a member of his/her family, receives improper personal benefits as a result of his/her position within the Company. In this regard, it is expressly forbidden to receive gifts, payments, compensation, loans or other significant benefits from any person or entity doing business or intending to do business with the Company (e.g. suppliers, consultants, business partners).
- Financial or employment interests in other companies: WSENSE personnel may not have an employment, consultancy or other financial relationship with other companies if this interest compromises, or appears to compromise, their loyalty or objectivity towards the Company (e.g. they may not be hired or retained as a consultant by a competitor of WSENSE).

In order to avoid or mitigate the risk of potential conflicts of interest arising, the addressees of this Code are required to comply with the following principles

- always make choices in the interest of the Company;
- do not take a business or investment opportunity for one's own personal benefit if one has obtained information about such an opportunity as part of one's duties for the Company;
- before engaging or directing the Company's business to suppliers and/or partners that are owned or managed by family members (e.g. spouses, children, parents, siblings, etc.), obtain approval
- disclose any interest one may have in a supplier or other business partner of the Company;
- do not request personal gifts and/or favours
- do not accept gifts in cash or cash equivalents (e.g. gift cards from suppliers, customers or other business partners);

- obtain approval before attending any external committee and/or board meeting.

12.4 Anti-Corruption

WSENSE prohibits bribery in any form, including directly or indirectly giving, offering, accepting or authorising bribes in any form.

The Company is committed to complying with the anti-corruption laws of each country in which it operates.

No one is permitted to offer, promise, pay, give or authorise the offer of any financial or other advantage, or anything of value, to any other person or organisation for the purpose of exerting improper influence or inducing them to breach their duties, securing an improper advantage for the Company, or improperly rewarding them for their conduct.

In order to avoid or mitigate the risk of the occurrence of corrupt episodes, the addressees of this Code are required to follow and respect the principles listed below

- not to give or accept bribes or any other type of improper payment, which may include - for example - cash, gifts or anything else of value;
- avoid (or ensure that it is of little value) giving any material goods to a public official or a person in charge of a public service;
- promptly report any suspected violation of the principles listed above by personnel or third parties acting on behalf of the Company.

12.5 Reporting activities

WSENSE undertakes to keep the accounting and internal control system intact and to draw up correctly all the Company's books and records.

All accounting records must include complete, correct, accurate, timely and understandable information.

The addressees of this Code are required to respect and follow the following principles

- prepare statements (e.g. of an accounting nature) that are true, complete and never misleading or inappropriately suggestive;
- all Company records and reports must accurately reflect the truth of the underlying transaction or event;
- never record false sales or shipments; never understate or overstate known liabilities and assets;
- all financial records must conform to generally accepted accounting principles;
- report known or suspected fraudulent, illegal or unethical activity (e.g., improper reporting of financial transactions, falsification or alteration of documents, misuse of confidential Company information).

12.6 Fair competition

WSENSE undertakes not to make unethical, unfair or illegal communications to competing companies.

The addressees of this Code are generally required to deal fairly with customers, suppliers, partners, competing companies and employees.

The Company does not intend to pursue unfair advantages to the detriment of anyone through false statements or any other unfair business practice.

WSENSE does not enter into formal or informal agreements with competitors to engage in any anti-competitive behaviour.

The Company complies with all laws relating to competition, antitrust and competitive intelligence gathering.

WSENSE expressly prohibits personnel from fraudulently acquiring competitor information through fraud, misrepresentation or deception.

The Company recommends that if such information comes from a third party, it should ensure that it is not protected by trade secret laws or confidentiality agreements.

The addressees of this Code are required to respect and follow the following principles

- obtain competitive information only through legal and ethical means;
- carefully verify that any competitive information from third parties has been obtained correctly and that it corresponds to the truth;
- respect the obligations of others - including current staff who were formerly employed by competitors - to keep their former employers' information confidential.

12.7 Marketing and sales

The Company's promotional activities must be truthful and accurate.

All information must be consistent with the type and characteristics of what is being promoted.

The addressees of this Code are required to respect and follow the principles listed below:

- represent the Company's productions and services fairly, truthfully and accurately;
- promote the Company's productions only for their approved uses;
- not to create any misleading impression in any advertising, marketing or sales material, or in any presentation;
- not belittle or minimise the risks associated with the Company's products or make false or illegal claims or comparisons to a competitor's products or services.

12.8 Equal opportunities and non-discrimination

WSENSE supports the elimination of discriminatory practices with respect to employment and, in this regard

- is committed to treating all employees fairly and respectfully;
- is committed to promoting equal opportunities and anti-discrimination in the workplace and in all aspects of the Company's business operations;
- provides employment and advancement opportunities to individuals based on merit, qualifications and abilities and does not tolerate acts of discrimination;
- prohibits discrimination based on race, colour, age, sex, sexual orientation, marital status, gender identity and expression, ethnicity, religion, physical or mental disability, medical condition, genetic information, veteran status, national origin, as well as any other protected class
- places the principles of inclusion and fairness at the centre of the corporate culture.

12.9 Health and safety in the workplace

WSENSE - for the protection of the addressees of this Code - maintains a healthy, safe and productive working environment and is committed to condemning any kind of violence and/or harassment that threatens, intimidates or coerces another person.

13. DISCIPLINARY SYSTEM

WSENSE condemns any conduct that differs not only from the law, but also from the provisions of the 231 Model and the Code of Ethics, even if the conduct is carried out in the interest of the Company itself or with the intention of bringing it an advantage. Failure to comply with the principles and obligations set forth in Model 231 therefore entails the application of the provisions set forth in this Disciplinary System.

The imposition of disciplinary sanctions for violation of the principles and rules of conduct set out in the Model, is irrespective of the possible institution of criminal proceedings and the outcome of the consequent judgement for the commission of one of the unlawful conducts set out in Decree 231.

Any breach of Model 231 or of the Code of Ethics, by anyone committed, must be reported, in writing, to the Supervisory Board.

The duty to report is incumbent on all recipients of the Model 231 adopted by WSENSE.

By way of example and without limitation, constitute conduct that may be subject to disciplinary sanctions, the following :

- the violation, including through omissive conduct and in possible concurrence with others, of the principles and procedures provided for by Model 231 or established for its implementation
- the submission of unfounded reports with wilful misconduct or gross negligence;
- the preparation, possibly in complicity with others, of untrue documentation;

- facilitating, through omissive conduct, the drafting by others of untrue documentation;
- obstructing the control activity of the Supervisory Board;
- the performance of any other conduct liable to circumvent the control system provided for by the Model;
- violation of the Whistleblowing Decree.

13.1 Sanctions against employees

The conduct of WSENSE employees in violation of the individual behavioural rules provided for in the 231 Model and the Code of Ethics are considered disciplinary offences.

The Disciplinary System against employees is applied in compliance with art. 7 of Law no. 300 of 20 May 1970 (Workers' Statute) and with the CCNL in force for the category. In application of the principle of proportionality and without prejudice to the discretion of the corporate function holding the disciplinary power, depending on the seriousness of the breach committed, the following disciplinary sanctions are provided for

- **verbal warning:** applied in the case of the most minor failures or non-compliance with the principles and rules of conduct laid down in Model 231;
- **written warning:** applies in the case of non-compliance with the principles and rules of conduct set out in the 231 Model, with respect to non-compliant or inadequate conduct to an extent that can be considered, even if not minor, not serious
- **fine:** this is applied in the event of non-compliance with the principles and rules of conduct provided for by Model 231, in respect of non-compliant or inadequate conduct to the extent that it can be considered serious (e.g. breach of the obligations to inform the SB of the commission of offences, even if attempted). The drafting, possibly in complicity with others, of untrue documentation and the facilitation, through omissive conduct, of the drafting by others of untrue documentation is also punishable. The same sanction will be applied in the event of repeated failure to participate (either physically or in any way requested by the Company), without a justified reason, in the training sessions that will be organised over time by the Company relating to Legislative Decree no. 231/2001, the Organisation, Management and Control Model and the Code of Ethics adopted by WSENSE;
- **suspension:** applies in the event of more serious violations than the infringements referred to in the previous point. The same sanction applies, by way of example but not limited to: obstructing the supervisory activities of the SB; preventing access to the information and documentation requested by the corporate functions in charge of controlling the procedures; any other conduct aimed at circumventing the control system envisaged by Model 231;

- **dismissal**: applies in the event of serious and/or repeated violation of the rules of conduct and the rules contained in Model 231, which do not conflict with the law and contractual provisions.

13.2 Sanctions against apical persons

Violation of the principles and rules of conduct contained in Model 231 by apical persons will be subject to disciplinary measures modulated according to the seriousness of the violation committed.

In the event of a violation by a senior person, the Board of Directors, as well as the Supervisory Board, must be promptly notified.

The recipients of the communication shall initiate the procedures falling within their competence, in order to verify the charges and the possible application of the sanctions provided for by law and by the applicable CCNL.

By way of example and without limitation, the following constitute a disciplinary offence

- the failure of senior management to supervise the correct application of the rules laid down in the 231 Model by those to whom they are hierarchically subordinate
- the violation of the obligations to inform the Supervisory Board about the commission of the relevant offences, even if attempted;
- the assumption, in the performance of their respective duties, of conduct that does not conform to conduct reasonably expected of a senior person, in relation to the role held and the degree of autonomy recognised
- the submission of unfounded reports with wilful misconduct or gross negligence;
- violation of the Whistleblowing Decree.

13.3 Sanctions against third parties (e.g. partners)

Relations with third parties (e.g. partners, suppliers, etc.) must be regulated by contracts, which must include clauses of compliance with the fundamental principles of Model 231 and the Code of Ethics adopted by WSENSE.

These parties, therefore, are recipients of the prescriptions governed by this Disciplinary System and, failure to comply with them, is liable to entail the legal termination of the contractual relationship pursuant to art. 1456 of the Civil Code.

13.4 Sanctions against those who breach the whistleblower protection system

In the event of retaliatory or discriminatory conduct against the person(s) who made a report, or in the event of breach of the whistleblower's confidentiality obligations under the Whistleblowing Decree, the person and/or persons who made such a

report shall be subject to the disciplinary measures, in relation to the position held within the company, set out in the preceding paragraphs.

The same sanctions shall apply to the whistleblower(s) who has/have made unfounded reports with wilful misconduct or gross negligence.