

La **Proprietà** di NIVI S.p.A., sensibile e pienamente consapevole delle implicazioni legate al concetto di “**qualità, tutela dell’ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, tutela dei diritti di entrambi i generi e prevenzione della corruzione**” derivanti dalle proprie attività, riconosce che una **responsabile strategia economica** risulta essere essenziale per il successo dell’Organizzazione, per la soddisfazione del Cliente e di tutti gli Stakeholder.

NIVI S.p.A. definisce pertanto un **sistema di valori aziendali** e si impegna a perseguire una **politica di continuo miglioramento** delle proprie performance, minimizzando, ove tecnicamente possibile, i pericoli per l’ambiente, per la società e per le persone, derivanti dallo sviluppo delle proprie attività.

I VALORI AZIENDALI NEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

- **La soddisfazione del Cliente.**
- **Il soddisfacimento delle aspettative di tutti i portatori di interesse** (Lavoratori, Proprietà, Fornitori, Partner, Enti Pubblici).
- **La sicurezza e la salubrità dell’ambiente di lavoro.**
- **La salvaguardia dell’ambiente interessato dalle attività aziendali** attraverso la riduzione dell’impronta ecologica.
- **La soddisfazione dei propri lavoratori** e la diffusione della cultura della sicurezza e responsabilità sociale.
- **I principi etici** come parte critica della propria attività, considerandoli elementi primari nella valutazione delle prestazioni aziendali.
- **La garanzia della presenza e della crescita professionale delle donne nell’Organizzazione** con la **valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano all’interno**, mantenendo processi in grado di sviluppare l’**empowerment nelle attività di business**.
- **L’impegno ad offrire pari opportunità nelle nomine dirigenziali, senza alcuna discriminazione di genere.**
- **L’integrità e la trasparenza in tutte le attività aziendali**, tramite l’adozione di un Sistema di Gestione Anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2025, nel rispetto dei requisiti applicabili previsti dalla norma stessa e dalla legislazione anticorruzione vigente, ivi inclusi il D.Lgs. 231/2001 e il D.Lgs. 24/2023, per prevenire e contrastare ogni forma di corruzione e nel rispetto delle leggi vigenti in materia.
- **Il rifiuto assoluto di ogni forma di corruzione, adottando un principio di tolleranza zero** verso comportamenti che possano configurarsi, anche solo potenzialmente, come corruttivi.
- **La promozione di una cultura anticorruzione** come elemento strutturale del sistema di valori aziendali, attraverso l’impegno visibile dell’Alta Direzione e della dirigenza.

- **La tutela del consumatore/debitore** tramite l'adozione della Prassi di Riferimento UNI/PdR 67:2019 che fornisce indirizzi sulle modalità operative e comportamentali delle imprese che operano nell'ambito della gestione del credito.

GLI OBIETTIVI AZIENDALI NEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

I valori aziendali passano attraverso il raggiungimento degli obiettivi e degli indirizzi strategici di seguito esposti:

- **Adottare e mantenere un efficace Sistema di Gestione Integrato.**
- **Garantire** che tutte le attività vengano svolte nel **rispetto dei requisiti delle norme** UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI ISO 37001, SA8000 e della prassi UNI PdR 125.
- **Analizzare puntualmente il contesto interno/esterno dell'organizzazione** al fine di individuare e valutare le eventuali minacce o opportunità.
- Sviluppare opportune azioni volte alla **mitigazione delle minacce** o alla **massimizzazione delle opportunità** mediante obiettivi e traguardi integrati.
- Ricercare costantemente l'**ottimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza dei processi**.
- Garantire il **miglioramento continuo delle prestazioni** attraverso la fornitura di servizi tecnologicamente evoluti, promuovendo il coinvolgimento dei fornitori e attuando sistemi di sensibilizzazione/monitoraggio al fine di verificare il rispetto dei requisiti di sicurezza e salute dei lavoratori, ambiente, qualità e responsabilità sociale.
- Agire responsabilmente, nel **rispetto della legislazione vigente**.
- Attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per **prevenire l'inquinamento ambientale e fornire un ambiente di lavoro salubre**, al fine di effettuare le operazioni aziendali minimizzando gli impatti ambientali, ovvero orientando gli spostamenti casa-lavoro verso forme di mobilità più sostenibili, con l'utilizzo di varie forme di incentivi.
- **Gestire coerentemente le risorse energetiche e naturali** e raggiungere un'elevata efficienza nell'utilizzo delle stesse, razionalizzando i consumi, contenendo la produzione dei rifiuti e favorendone, ove possibile, il riutilizzo, il riciclo e il recupero.
- **Conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 per la tutela dei lavoratori** in particolare vietando espressamente il lavoro infantile, il lavoro obbligato, il traffico di esseri umani e qualsiasi forma di discriminazione, attuando inoltre il rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, favorendo il diritto di associazione e di contrattazione collettiva, rispettando le procedure disciplinari previste dal CCNL applicato e garantendo una remunerazione e un orario di lavoro che rispettino le vigenti normative.
- **Conformarsi alle Convenzioni e Raccomandazioni ILO** riportate nel Database Normativo della Società, in particolar modo alla Convenzione OIL 190 entrata in vigore in Italia ad Ottobre 2022, che

insieme alla Raccomandazione ILO 206 riconosce il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi comprese la violenza e le molestie di genere.

- **Assicurare la Parità di genere attraverso azioni concrete nelle seguenti aree:**

Cultura e strategia: migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere; incentivare la lotta ed il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole.

Governance: attuare un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Processi HR: attuare processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, misurando la relativa accelerazione.

Equità remunerativa per genere: attuare processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*.

Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di *caregiver*.

- **Adottare politiche ed obiettivi di parità all'interno delle seguenti aree tematiche:** Selezione ed assunzione, Gestione della carriera, Equità salariale, Genitorialità, Conciliazione dei tempi Vita-lavoro (Work-Life balance), Prevenzione abusi e molestie.
- **Identificare, valutare e gestire i rischi corruttivi** connessi alle attività aziendali, adottando una metodologia di valutazione del rischio di corruzione periodicamente aggiornata e adeguate misure di prevenzione e controllo.
- **Assicurare la trasparenza nei processi decisionali, finanziari e non finanziari**, al fine di prevenire condotte corruttive.
- **Garantire che la Funzione di prevenzione della corruzione (FPC)** disponga di indipendenza operativa rispetto alle funzioni aziendali sottoposte a supervisione, autorità e risorse adeguate a svolgere efficacemente i propri compiti, con accesso diretto e senza filtri all'organo di governo e all'Alta Direzione nel caso in cui qualsiasi problema o sospetto relativo ad atti di corruzione debba essere sollevato.
- **Garantire che la Funzione di prevenzione della corruzione (FPC)** riferisca direttamente all'Alta Direzione e, ove previsto, all'organo di governo, a conferma della propria indipendenza e autorevolezza.
- **Promuovere sistematicamente la cultura anticorruzione** attraverso piani di comunicazione e formazione periodici rivolti a tutto il personale e ai soci in affari rilevanti.
- **Promuovere una cultura dell'integrità, della sicurezza e dell'etica all'interno dell'organizzazione**, sensibilizzando tutto il personale e i partner commerciali sull'importanza della prevenzione della corruzione.

- **Favorire la segnalazione in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione**, garantendo la riservatezza e la protezione da qualsiasi ritorsione, attraverso l'adozione di un sistema di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023 e alla normativa vigente e accessibile a dipendenti, collaboratori e terze parti. Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, tramite il canale dedicato disponibile sul sito aziendale all'indirizzo <https://www.nivi.it/whistleblowing.html>.
- **Assicurare che tutti i destinatari della presente Politica rispettino il principio di tolleranza zero** verso la corruzione, prevedendo conseguenze disciplinari, contrattuali e legali in caso di violazione, in conformità al sistema disciplinare aziendale e al CCNL applicato.
- **Definire le modalità operative e comportamentali** nell'ambito della gestione del credito, in un'ottica di tutela del consumatore/debitore, tramite l'adozione della Prassi di Riferimento UNI/PdR 67:2019.
- Assicurare che **questi elementi siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione** e che il sistema sia sostenuto da periodiche e sistematiche attività di **formazione e addestramento**.
- **Assicurare il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato**, in coerenza con gli impegni assunti dalla Direzione.
- **Selezionare e promuovere lo sviluppo di appaltatori** secondo i principi di questa politica, impegnandoli a mantenere comportamenti coerenti con essa, verificandone costantemente i risultati e i progressi nell'ambito dello sviluppo delle commesse.
- **Estendere i principi della presente Politica anche a fornitori, partner commerciali e terze parti rilevanti**, impegnandoli al rispetto delle regole di integrità e prevenzione della corruzione.
- Assicurare **che il presente documento sia disponibile a tutte le parti interessate, dipendenti, consulenti, aziende appaltatrici e visitatori**.

Questa politica è stata emessa dall'Alta Direzione in collaborazione con il Comitato Guida, coordinati dal RSGI.

Di seguito i **riferimenti e recapiti utili** dell'Ente di Certificazione e dell'Ente di Normazione ed Accredimento per l'SA8000:

- **Rina Services Spa**
 Email: sa8000@rina.org
 Fax: 010/5351140
- **Saas (Social Accountability Accreditation Services)**
 Email: saas@saasaccreditation.org
 Fax: +1 (212) 684-1515

Firenze, 18/06/2026

Federico Nicosia
Amministratore Unico

Rev.	Emissione	CODICE	Pagina	Distribuzione
11	18/06/2026	DSGI02	4 di 4	Pubblica