



CODICE ETICO

Elemento costitutivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

**RESTAURI EDILI MONUMENTALI ITALIA S.R.L.
IN BREVE R.E.M.I. SRL**
VIA DELL'UMANESIMO 78
CAP 00144 ROMA (RM)
P.iva 09837061002

STATO DEL DOCUMENTO – LISTA DELLE REVISIONI		
REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE	
DOCUMENTO	REDAZIONE a cura di:	AUTORIZZAZIONE
0 – 19.04.2024	Emissione	
DOC: CE231		
REV.: 0		
DATA: 19.04.2024	 noverim company value management	MANLIO RAIMONDI

Sommario

I valori della nostra filosofia aziendale	4
Codice Etico e Modello 231	5
I Destinatari	6
Art. 1 – Tutela dei diritti umani	7
Art. 2 – Legalità	7
Art. 3 – Trasparenza, correttezza, integrità	7
Art. 4 - Trasparenza dei documenti sociali e continuità aziendale	8
Art. 5 – Eccellenza a regola d'arte	9
Art. 6 – Rapporti con la clientela	9
Art. 7 – Rapporti con i fornitori e subappaltatori	9
Art. 8 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Enti Certificatori	11
Art. 9 – Centralità delle risorse umane	12
Art. 10 - Pari opportunità e parità di genere	13
Art. 11 – Beni aziendali	14
Art. 12 – Tutela del <i>Know-how aziendale</i>	14
Art. 13 – Tutela della concorrenza e del mercato	14
Art. 14 – Separazione degli interessi personali dalle responsabilità aziendali	14
Art. 15 – Riservatezza dei dati personali	15
Art. 16 – Tutela dell'ambiente	15
Art. 17 – Tutela dei beni di interesse culturale e paesaggistico	16
Disposizioni finali	17
Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico	17
Segnalazione delle violazioni	17
Sistema sanzionatorio	18
Adozione e modifiche del Codice Etico	18
Conclusioni	19

I valori della nostra filosofia aziendale

*“Siamo quello
che facciamo ripetutamente.
L'eccellenza non è dunque un atto,
ma un'abitudine”*

Aristotele

R.E.M.I. S.r.l. inizia la sua attività specializzandosi nel restauro conservativo e consolidamento statico: opere di manutenzione ordinaria e straordinaria di superfici decorate dei beni immobili di grande rilievo del patrimonio culturale, manufatti lapidei, stucchi, mosaici, intonaci antichi, manufatti polimaterici.

Negli ultimi anni per R.E.M.I. S.r.l. diventa centrale la scelta di porsi all'avanguardia anche in termini di **innovazione**: coniugare sostenibilità e conservazione, efficienza energetica e tutela degli edifici storici, in prospettiva di una reinterpretazione della conservazione del costruito storico, per favorirne la fruizione.

Diventa fondamentale per la Società inseguire un nuovo equilibrio espressivo del restauro, ricercando un bilanciamento fra storia e innovazione tecnologica che promuova la progettazione multidisciplinare realmente integrata, attenta alle antiche tipologie edilizie, alle tecniche costruttive storiche e ai materiali della tradizione, ma anche consapevole delle nuove tecnologie impiantistiche, per stabilire un rapporto proficuo tra sostenibilità ambientale e compatibilità storica.

Sin dalla sua costituzione l'impresa ispira la propria politica aziendale al rispetto dei principi etici, delle disposizioni di legge e dei regolamenti al fine di consolidare la propria credibilità nel contesto economico nel quale opera.

Il documento che stai leggendo (“Codice” o “Codice Etico”) intende riconoscere ed evidenziare i **valori** fondanti della **credibilità** ormai acquisita dalla Società nel mercato, anche nell'ottica di riaffermare le radici che ispirano l'agire quotidiano di tutto il personale di R.E.M.I. S.r.l.. Si tratta di principi cogenti, che includono, ma non si riducono al mero rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, riguardando – più ampiamente – la correttezza, trasparenza ed integrità nella gestione dell'attività sociale.



Codice Etico e Modello 231

“Eccellenza a regola d’arte” è la filosofia che da sempre muove RE.M.I. per reinterpretare il restauro, come una nuova sintesi fra conservazione e innovazione tecnologica.

R.E.M.I. S.r.l. (Restauri Edili Monumentali Italia) opera dal 2008 come impresa specializzata nel restauro conservativo e nel consolidamento statico.

Il nostro compito è valorizzare e progettare nel futuro le opere artistiche e architettoniche, con l’obiettivo di coniugare sostenibilità e conservazione.

Nel corso degli anni di attività, R.E.M.I. S.r.l. si è affermata nel mercato grazie alla propria **competenza e precisione**.

Plus come **l’esperienza, l’alta specializzazione e l’affidabilità** orientano l’agire aziendale con l’obiettivo di poter fornire un servizio sempre più in linea alle richieste specifiche del cliente.

Attraverso l’adozione e la diffusione del Codice Etico, la Società intende chiarire ulteriormente e rafforzare la **forza operativa** di tali significati, declinandoli in principi e regole di condotta rilevanti sia a livello interno che nei rapporti con i terzi.

Oggi più che mai R.E.M.I. S.r.l., quindi, crede e investe con convinzione in un’etica improntata al rispetto di **alti standard qualitativi** e alla promozione dei propri **valori aziendali**, a tutela di *stakeholder* interni ed esterni.

In tale orizzonte, la Società ha deciso di adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001** (di seguito, “Modello 231” o “Modello”) strumentale alla mitigazione del rischio di commissione di reati.

Il presente Codice Etico, quale ‘**carta costituzionale**’ della vita aziendale, costituisce parte integrante del Modello 231, rappresentando base di ispirazione e strumento interpretativo di tutti i presidi previsti dal Modello stesso.

Per garantire la concreta attuazione della visione etica aziendale, i principi e le regole contenuti nel presente Codice assumono carattere **vincolante**, da intendersi come dovere di ogni Destinatario (cfr. sotto) di rispettare gli **standard** di comportamento indicati. Al fine di vigilare sull’osservanza del Codice Etico e, più ampiamente, del Modello 231, R.E.M.I. S.r.l. si avvale del supporto di un Organismo di Vigilanza, che opera nei limiti e con le funzioni previste dall’art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

I Destinatari

I principi e le regole del Codice Etico si applicano ai seguenti destinatari:

- organi sociali;
- personale della Società (sia personale dipendente che collaboratori esterni);
- fornitori;
- clienti;
- consulenti e partner commerciali;
- in generale, tutti coloro con i quali la Società entri in contatto nel corso della propria attività.

L'**Organo Amministrativo** di R.E.M.I. S.r.l. ed ogni **responsabile delle funzioni aziendali** della Società è tenuto a conformarsi agli *standard* ed alla cultura d'impresa delineati nel Codice Etico, promuovendo l'assimilazione degli stessi nell'intero contesto aziendale. Ciò a partire dall'attività di definizione degli obiettivi dell'impresa e di promozione degli investimenti aziendali, così come nella scelta dei *partner* commerciali, nonché nella concreta realizzazione dei progetti e nella gestione del personale; più in generale, si tratta di principi rilevanti nell'assunzione di qualsiasi decisione gestoria della Società.

Allo stesso modo, i **lavoratori** sono vincolati alla regolamentazione definita con il Codice Etico; quest'ultimo deve, in particolare, conformare sia le relazioni intercorrenti all'interno della Società – così rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione – sia i rapporti con i terzi in contatto con la Società (innanzitutto, la clientela).

Al fine di promuovere la *compliance* con il Codice Etico e - in generale - la consapevolezza etico-organizzativa della Società, R.E.M.I. S.r.l. provvede alla **massima divulgazione** del presente documento, mediante la pubblicazione presso il sito internet, presso le bacheche aziendali, nonché tramite lo svolgimento di attività formativa e di sensibilizzazione.

Il Codice Etico viene, inoltre, portato a conoscenza dei collaboratori, dei *partner* commerciali della Società e di chiunque abbia rapporti d'affari, a qualsiasi livello, con R.E.M.I. S.r.l..

Principi e regole di condotta

Art. 1 – Tutela dei diritti umani

L'impegno per i diritti umani è un principio fondante del Codice Etico che guida le attività e l'etica aziendale, ed è parte integrante delle politiche e processi di R.E.M.I. S.r.l.

La Società rispetta e promuove i diritti umani e le libertà fondamentali, nella ferma convinzione che tali principi rappresentino fattori essenziali per uno sviluppo autentico e sostenibile.

La Società supporta in particolare, nella propria sfera di operatività ed influenza, la tutela dei diritti fondamentali sanciti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU).

Art. 2 – Legalità

R.E.M.I. S.r.l. opera attenendosi scrupolosamente al principio di legalità, nel rispetto dei valori dell'ordinamento democratico.

Tutti i Destinatari sono, dunque, tenuti al rispetto dei principi e delle norme della Costituzione e delle leggi della Repubblica Italiana, dei regolamenti e delle direttive dell'Unione Europea, degli atti aventi forza di legge (decreti-legge e decreti legislativi) e dei regolamenti nazionali, nonché di ogni *policy* e atto di autoregolamentazione interna, compreso il presente Codice Etico.

In tale prospettiva, la Società collabora per la prevenzione di atti contrari agli standard sopra delineati, impegnandosi a non erogare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non favorire, in alcun modo, gruppi, associazioni o individui che persegua finalità illecite o comunque non allineate con i valori promossi dal presente Codice Etico.

Art. 3 – Trasparenza, correttezza, integrità

Trasparenza, correttezza, integrità sono principi fondamentali che ispirano l'intera organizzazione e ogni espressione operativa di R.E.M.I. S.r.l.. I Destinatari li riconoscono quali *standard* imprescindibili del proprio agire, a livello interno e nei rapporti con i terzi.

Tutti i comportamenti posti in essere dai Destinatari del Codice Etico, aventi rilevanza sia interna che esterna alla Società, debbono conformarsi ai più alti *standard* di **rigore professionale, correttezza, trasparenza e leale concorrenza** e qualsiasi attività posta in essere dai soggetti apicali, dipendenti e collaboratori nei rapporti commerciali con i terzi deve rispettare le norme di **correttezza e buona fede** ricavabili dagli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile.



Art. 4 - Trasparenza dei documenti sociali e continuità aziendale

La Società adotta, quali valori fondamentali, i principi di **trasparenza, accuratezza, veridicità, completezza** di qualsiasi documento aziendale nel quale vengano esposti elementi economici, patrimoniali e/o finanziari, nel rispetto della normativa vigente. Conseguentemente, le risorse aziendali coinvolte nelle attività propedeutiche alla redazione del bilancio e delle comunicazioni sociali si impegnano a svolgere le proprie funzioni attenendosi ai principi su menzionati.

La Società condanna, quindi, qualsiasi condotta finalizzata ad alterare la trasparenza, la correttezza e veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette al pubblico, ai soci, al collegio sindacale o al revisore contabile. Pertanto, in caso di richiesta di informazioni contabili avanzata da parte di soci, del collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali, il personale coinvolto è tenuto a rispondere prontamente, in maniera **completa, accurata e trasparente**. A tal proposito, si specifica altresì che la Società deve rispettare la normativa vigente in materia di fiscalità al fine di garantire la **corretta determinazione e liquidazione** delle imposte e si impegna ad eseguire tempestivamente ogni adempimento fiscale previsto dalla legge, anche in conformità con le prassi dell'Agenzia delle Entrate.

La Società si adopera, inoltre, anche a livello organizzativo, per identificare e prevenire i rischi operativi, finanziari o di altro tipo che possano minare la **continuità aziendale**. Per cui è necessario che le rilevazioni contabili ed i documenti che da esse derivano devono basarsi su **informazioni genuine ed esaurienti** e devono inoltre essere corredate da apposita **documentazione di supporto**, facilmente reperibile, necessaria per compiere verifiche ed accertamenti. A tal fine e con particolare riferimento ai flussi finanziari, i **pagamenti** in entrata e in uscita della Società devono essere sempre autorizzati, nonché tracciati e registrati e, in modo più ampio, le operazioni di carattere finanziario devono essere effettuate solo da soggetti muniti dei relativi poteri.

Ogni omissione o falsa rappresentazione di cui i lavoratori vengano a conoscenza devono essere, senza ritardo, **segnalate all'Organismo di Vigilanza**.

Nello spirito dell'art. 2086 comma 2 c.c., la Società si impegna ad adottare un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale.



Art. 5 – Eccellenza a regola d’arte

Tutto il personale di R.E.M.I. S.r.l. deve operare perseguiendo i più alti *standard* al fine di valorizzare e progettare nel futuro le opere artistiche e architettoniche, con l’obiettivo di coniugare sostenibilità e conservazione.

La Società da sempre opera con la vocazione al rispetto della storia e dell’identità del bene storico e monumentale, per preservarne l’integrità materiale. Da noi ogni lavoro è pensato, non solo eseguito: le analisi preliminari di studio e analisi sul bene fanno la differenza, esprimono una gestione progettuale diversa e votata all’efficienza. La nostra mentalità conservativa è alla base di un ottimo standard di gestione per il futuro ed è il modo migliore per ottimizzare i costi.

Con questa filosofia R.E.M.I. svolge i lavori di restauro conservativo di rilevanti beni monumentali, orientata da un attento lavoro di ricerca e documentazione, che approfondisce la storia del manufatto e i materiali utilizzati nella sua creazione. L’uso di materiali compatibili con quelli originali garantisce che l’intervento di restauro valorizzi il manufatto e non ne comprometta l’identità.

Art. 6 – Rapporti con la clientela

La Società si impegna a soddisfare i propri Clienti nel rispetto di alti *standard* qualitativi conducendo i rapporti con elevata professionalità, disponibilità e correttezza.

Nello specifico, nell’ambito dei rapporti con i Clienti, i Destinatari devono sviluppare e mantenere relazioni positive e durature, ispirate a canoni di collaborazione e cortesia, di trasparenza ed integrità, nell’ottica di qualificare la Società come partner sicuro ed affidabile. Ciò in particolare fornendo informazioni accurate, complete, veritieri e tempestive in modo da consentire al Cliente una decisione consapevole nonché adempiendo a tutti gli impegni assunti.

Il personale di R.E.M.I. S.r.l. è inoltre tenuto a richiedere ai Clienti di osservare i principi deontologici della Società, rispettando quanto previsto dal Codice Etico.

Art. 7 – Rapporti con i fornitori e subappaltatori

R.E.M.I. S.r.l. seleziona e intrattiene rapporti commerciali con fornitori e subappaltatori capaci di condividere gli standard qualitativi ed etici delineati nel Codice.

I fornitori e i subappaltatori della Società devono assicurare al proprio personale condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani, delle Convenzioni internazionali e delle leggi vigenti.

I fornitori della Società sono inoltre tenuti al pieno rispetto della legalità e della correttezza commerciale, con particolare riferimento alle normative sulla libera concorrenza e del mercato, a tutela della proprietà intellettuale, alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di criminalità organizzata.

In aderenza al principio di integrità, nei rapporti con i fornitori è proibita ogni dazione e ricevimento di omaggi/favori che possa essere interpretata come eccedente le ordinarie prassi di cortesia commerciale o comunque implicitamente diretta ad acquisire indebitamente trattamenti di favore per sé o per la Società.

Nella scelta dei propri subappaltatori R.E.M.I. S.r.l. tiene conto – oltre che della convenienza economica – anche di principi di legalità, lealtà, capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'**affidabilità** con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

La Società opera nel pieno rispetto della normativa vigente e delle eventuali previsioni contrattuali concordate.

La scelta dei subappaltatori avviene valutando le loro offerte in base a **criteri qualitativi** e di economicità delle prestazioni, del rispetto delle normative sulla sicurezza e sull'ambiente, nonché dell'impegno sociale.

Le relazioni con i subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti.

Il Personale e i soggetti che svolgono le attività nell'interesse della Società devono improntare i rapporti con i subappaltatori alla massima correttezza, **lealtà, buona fede e trasparenza**, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, del Modello Organizzativo e del Codice Etico, nonché delle procedure interne.

In particolare, la Società:

- verifica l'affidabilità, l'onorabilità e la professionalità della controparte, prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con essa;
- utilizza criteri di correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali;
- valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza ed agli aspetti ambientali;
- garantisce, nella formulazione delle offerte, il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale;
- evita, nella conduzione di qualsiasi trattativa, situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

La R.E.M.I. S.r.l. ha adottato una procedura per garantire il non utilizzo di lavoro infantile e minorile e condanna qualsiasi utilizzo da parte di terzi, fornitori e subappaltatori di lavoro minorile ed infantile. R.E.M.I. S.r.l. chiede ai propri fornitori e subappaltatori l'impegno sottoscritto ai principi di non utilizzo del lavoro infantile e minorile e la disponibilità a subire audit esterni per la verifica del rispetto di tali principi.



Qualora R.E.M.I. S.r.l. dovesse venire a conoscenza della violazione di suddetti standard, la Società interverrà immediatamente per l'interruzione di qualsiasi rapporto tra il predetto fornitore e subappaltatore e la Società medesima.

Art. 8 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Enti Certificatori

8.1 Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione sono ispirati al più rigoroso rispetto delle disposizioni di legge e delle procedure aziendali, in ossequio ai principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

Le relazioni della Società con i soggetti che rappresentano la Pubblica Amministrazione vengono gestite da soggetti a ciò autorizzati, entro i limiti del proprio ruolo e secondo i poteri previsti statutariamente.

Nello svolgimento di tali rapporti, i Destinatari del presente Codice devono assolutamente evitare comportamenti che possano essere anche soltanto interpretati come di natura collusiva, o comunque idonei a pregiudicare i principi sopra elencati (a titolo esemplificativo, l'offerta – anche indiretta – di denaro o di benefici di qualsiasi natura).

8.2 Forze dell'ordine e Autorità Giudiziarie

La Società assicura e promuove comportamenti corretti, trasparenti e collaborativi nei confronti degli organi di polizia di sicurezza e giudiziaria e con le Autorità Giudiziarie.

In caso di procedure di controllo o di ispezione da parte di enti/autorità pubbliche, il personale coinvolto si impegna a dare sollecita esecuzione alle prescrizioni impartite, nel rispetto dei reciproci ruoli. La Società proibisce qualsiasi tipo di condotta che possa condizionare l'esito delle procedure legali in corso.

È vietato porre in essere qualsivoglia forma di condizionamento nei confronti di chiunque (dipendente, collaboratore o soggetto terzo) sia chiamato a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

8.3 Enti certificatori

I rapporti con gli Enti Certificatori debbono essere sviluppati in conformità ai principi di trasparenza e leale collaborazione.

In caso di verifiche ispettive, il personale di R.E.M.I. S.r.l. è tenuto a collaborare, nel rispetto dei reciproci ruoli. È vietata qualsiasi condotta finalizzata, anche indirettamente, a condizionare l'attività di *auditing* e di valutazione.

Art. 9 – Centralità delle risorse umane

9.1 Sicurezza e salute sul lavoro

R.E.M.I. S.r.l., considerando le risorse umane come il più importante asset del patrimonio aziendale, è impegnata a realizzare e mantenere ambienti di lavoro sicuri per ogni dipendente.

Nello specifico, la Società opera nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente, adottando sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre - ad ogni livello aziendale - una forte cultura della sicurezza sul lavoro. A tal fine, la Società fornisce ai propri dipendenti formazione ed informazioni adeguate per lavorare in condizioni di salute e sicurezza e per attuarne la relativa cultura.

R.E.M.I. S.r.l. riconosce, quale obiettivo strategico aziendale, il miglioramento continuo delle procedure operative, degli ambienti e delle condizioni di lavoro del personale.

Ciascun Destinatario del Codice Etico è chiamato a concorrere personalmente alla tutela della salute e sicurezza, sia propria che delle altre persone presenti sul luogo di lavoro. Ciò innanzitutto impegnandosi, con consapevolezza e senso di responsabilità, al rispetto di regolamenti e delle procedure interne adottate in materia, innanzitutto in attuazione del D.Lgs. 81/2008.

9.2 Valorizzazione e tutela del personale

La Società offre al personale opportunità di formazione e crescita, valorizzando e tutelando le caratteristiche umane e professionali individuali, consapevole dell'importanza strategica primaria che rivestono le **risorse umane**, allo scopo di migliorare il **patrimonio di competenze** individuale ed aziendale.

R.E.M.I. S.r.l. si fa promotrice di un contesto lavorativo confortevole, positivo e gratificante, improntato ai principi di rispetto e dialogo, comprensione e collaborazione reciproca, condannando ogni forma di abuso.

La Società contestualmente si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. A tal fine, tra le altre cose, la Società promuove politiche aziendali che favoriscono le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi di HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development. A tal fine, R.E.M.I. S.r.l. nelle proprie valutazioni – sia in sede di assunzione che in sede di gestione del personale - utilizza esclusivamente criteri oggettivi e meritocratici basati su competenze, esperienze e capacità oggettive, cercando di evitare pregiudizi, stereotipi o considerazioni basate sul genere. In questo senso, R.E.M.I. S.r.l. incoraggia una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Nello spirito degli articoli 35 ss. della Costituzione e nel rispetto degli *standard* di base previsti dall'art. 603-bis comma 3 c.p., la Società e tutti i Destinatari riconoscono e tutelano i diritti dei lavoratori, sia sotto il profilo patrimoniale, che rispetto alla sfera personale ed in relazione alle attività sindacali. Si impegnano inoltre a non

usufruire, nemmeno indirettamente, del lavoro forzato e/o minorile, nonché ad impedire ogni forma di *mobbing*, abuso e sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto.

9.3 Selezione e gestione del personale

Nel processo di *recruiting*, la Società esclude qualsiasi forma di discriminazione basata su criteri diversi da quelli oggettivi di **competenza**, **professionalità** e di **merito**, operando innanzitutto attraverso la valutazione del *curriculum vitae* del candidato.

Ogni informazione e dato personale acquisito nel corso del processo di selezione viene trattato in ossequio alla Normativa sul Trattamento dei Dati.

Tutto il personale dipendente è assunto **regolarmente**, in conformità alle tipologie contrattuali vigenti.

I sistemi di attribuzione degli incarichi e di determinazione della remunerazione sono calibrati sulle **competenze**, sulle **capacità** e sull'**impegno** dei singoli, in considerazione dell'interesse aziendale e delle prospettive di crescita dei lavoratori.

9.4 Divieto di condotte discriminatorie

La Società, avendo a cuore il **rispetto delle diversità** nell'ambiente lavorativo, vieta severamente qualsiasi comportamento che rappresenti una forma di discriminazione basata sull'età, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sul genere, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni etiche, religiose, politiche e/o sindacali.

Art. 10 - Pari opportunità e parità di genere

R.E.M.I. S.r.l. assicura pari opportunità nello sviluppo professionale e delle promozioni, basando le proprie valutazioni sul criterio meritocratico e sulle capacità e i livelli professionali, garantendo al contempo equità salariale tra uomini e donne.

La Società garantisce alle donne la piena ed effettiva partecipazione alla vita aziendale, anche in posizione di leadership e di responsabilità a tutti i livelli, compatibilmente con le attività aziendali e la domanda occupazionale che l'azienda si trova ad affrontare di volta in volta.

Anche sotto questo profilo, R.E.M.I. S.r.l. è orgogliosa di porsi, agli occhi dei suoi stakeholder, come una realtà virtuosa e attenta alle esigenze del nostro pianeta, in un'ottica di piena compliance con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU ed in generale con le politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

Art. 11 – Beni aziendali

La Società mette a disposizione del proprio personale vari strumenti aziendali funzionali all'ottimale svolgimento del lavoro. Coloro che utilizzano beni di proprietà o nella disponibilità della Società devono custodirli con **massima cura**.

Si richiede a Dipendenti e Collaboratori di utilizzarli responsabilmente e con prudenza, in maniera appropriata e pertinente con gli obiettivi aziendali, eventualmente informandosi con il proprio responsabile circa modalità/limiti di utilizzo.

In ogni caso, è severamente vietato usufruire dei beni in dotazione con modalità e/o per finalità illecite o non in linea con i valori del Codice Etico.

Art. 12 – Tutela del *Know-how aziendale*

I dipendenti ed i collaboratori della Società devono adoperare la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni che non siano di dominio pubblico e derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni, nell'ottica di salvaguardare il **patrimonio di know-how aziendale**, acquisito nel corso della sua storia.

E' vietato divulgare informazioni riservate della Società, fatte salve eventuali autorizzazioni scritte da parte dell'Organo Amministrativo di R.E.M.I.

Art. 13 – Tutela della concorrenza e del mercato

La Società persegue il proprio successo imprenditoriale riconoscendo e tutelando la **concorrenza** quale stimolo di crescita e miglioramento del mercato, oltre che della propria attività.

R.E.M.I. S.r.l. sviluppa il proprio *business* secondo i principi di concorrenza **trasparente, corretta e leale**, imponendo a tutti i propri collaboratori di astenersi da comportamenti collusivi e di partecipare ad operazioni che possano determinare violazioni delle norme a tutela della concorrenza nel mercato.

Art. 14 – Separazione degli interessi personali dalle responsabilità aziendali

R.E.M.I. S.r.l. riconosce il diritto del personale e dei collaboratori di partecipare a *business* estranei all'ambito lavorativo, purché si tratti di attività consentite dalla legge e, in ogni caso, compatibili con gli obblighi contrattualmente assunti con la Società.

Nello specifico, il personale della Società si impegna ad evitare situazioni in cui gli interessi personali possano, anche solo potenzialmente, entrare in conflitto con gli interessi di R.E.M.I. S.r.l. (ad esempio, fornire assistenza ad una società concorrente).

Ciascuno è tenuto a segnalare al proprio superiore le situazioni in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini, siano titolari di interessi economici e finanziari in conflitto con gli interessi della Società.

Art. 15 – Riservatezza dei dati personali

Ogni risorsa della Società, la quale, nell'espletamento della propria attività, acquisisca dati personali è tenuta a trattare gli stessi nel rispetto del Reg. UE 679/2016 (“GDPR”) e della normativa nazionale in materia di privacy, nonché delle relative *policy* interne. In tale prospettiva è consentito acquisire e trattare esclusivamente dati personali necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni, assicurando la pertinenza del trattamento con le finalità dichiarate e perseguitate.

I dipendenti ed i collaboratori della Società devono adoperare la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni che non siano di dominio pubblico e derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni.

Art. 16 – Tutela dell'ambiente

La tutela dell'ambiente è un imperativo della Società: quest'ultima abbraccia una prospettiva ecologica a vantaggio delle generazioni presenti e future; garantisce e promuove il rigoroso rispetto della normativa vigente in materia ambientale, interpretando la stessa alla luce del principio di precauzione.

R.E.M.I. è una E.S.Co. (Energy Service Companies) certificata, specializzata nella fornitura di servizi energetici ad alto livello di efficienza, rispondendo alla crescente esigenza di ridurre i costi e migliorare l'efficienza energetica in diversi settori, tra cui quello industriale, commerciale e residenziale.

Fornendo servizi per l'efficienza energetica garantisce risparmi per i clienti in termini monetari e favorisce la tutela ambientale e l'orientamento verso la sostenibilità a livello globale.

La Società è attenta, altresì, alla corretta gestione dei rifiuti, generati nell'esercizio dell'attività aziendale, che vengono regolarmente smaltiti, con modalità differenziate a seconda si tratti di rifiuti assimilati o meno a quelli urbani, anche attraverso il ricorso ad imprese terze, dotate di apposite e documentate qualifiche ed autorizzazioni in materia.

In generale, R.E.M.I. S.r.l. è determinata ad essere parte attiva nei processi per uno sviluppo equo e sostenibile, creando - con la propria attività - valore per tutti i nostri *stakeholder*.

Art. 17 – Tutela dei beni di interesse culturale e paesaggistico

In riferimento alla tutela del patrimonio culturale e paesaggistico, la Società promuove la valorizzazione di beni culturali e paesaggistici di interesse storico e artistico e si astiene, quindi, dal porre in essere qualsiasi attività che possa costituire violazione delle norme poste a presidio del patrimonio avente rilevanza e/o interesse culturale o paesaggistico.

Le attività aziendali, qualora impattanti - direttamente o indirettamente - su di un contesto ambientale soggetto a vincolo paesaggistico, culturale o artistico di pregio, dovranno essere condotte nel pieno rispetto delle norme tecniche di riferimento (Codice dei beni culturali e del paesaggio e normativa di settore).

La Società opera su beni artistici di grande valore. Oltre a quanto già espressamente previsto dalle norme vigenti e dagli accordi contrattuali, essa è responsabile della cura e della tutela di tali beni, anche di fronte alla collettività, e adotta conseguentemente tutte le misure necessarie a garantire dette cure, anche nei confronti dei soggetti esterni che accedono a vario titolo nei siti in cui si svolge l'attività di restauro. I componenti degli organi e tutti i dipendenti, a qualsiasi titolo, devono usare comportamenti responsabili e rispettosi al fine di tutelare tali beni, evitando atteggiamenti o utilizzi impropri che possano arrecare danno.

La Società riconosce particolare importanza all'esigenza di assicurare una corretta e trasparente gestione di eventuali beni culturali altrui o appartenenti allo Stato o di altre cose di interesse artistico, storico, archeologico, documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, che potrebbero essere rinvenuti nel corso di operazioni di ristrutturazione dei beni o in altro modo ritrovati, dei quali è espressamente vietato prendere possesso o cederli ad altri per trarne profitto.

La Società ha ottenuto l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici ai sensi del D.P.R. 207/2010.

Disposizioni finali

Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico

R.E.M.I. S.r.l. individua nell'**Organismo di Vigilanza**, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione ed in coerenza con quanto previsto nel Modello 231, l'organo competente alla verifica sulla concreta applicazione del presente Codice Etico da parte di tutti i Destinatari, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Esso monitora le iniziative intraprese dalla Società al fine di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice; verifica la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli ed i principi, le norme e gli *standard* di comportamento previsti dal presente documento; suggerisce eventuali modifiche, aggiornamenti ed integrazioni; riceve e analizza le segnalazioni di violazione del Codice; formula proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico (cfr. sotto).

Segnalazione delle violazioni

Canali di segnalazione

I dipendenti, i soci, i collaboratori, i partner commerciali e qualsiasi altro Destinatario dell'Organismo di Vigilanza che ritengano di segnalare violazioni del presente Codice e/o del Modello 231 adottato dalla Società possono rivolgersi ai propri diretti referenti oppure inviare una comunicazione alla casella di posta odv@reminternational.it.

Whistleblowing

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico e del Modello 231, la Società richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza di effettuare una segnalazione anche mediante la piattaforma web presente al seguente link <https://whistleblowing.noverim.it/remi>.

Nei confronti di coloro che inoltrano in buona fede segnalazioni di violazioni al presente Codice Etico e che dovessero successivamente rivelarsi insussistenti, non viene adottato alcun tipo di provvedimento in coerenza con la scelta di favorire, in ogni caso, il dialogo e la comunicazione quale strumento di miglioramento continuo del Codice Etico.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela del diritto di difesa della Società o delle persone accusate.

Al contrario la Società potrà adottare provvedimenti nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.



Per ulteriori informazioni sul canale Whistleblowing, è possibile prendere visione della relativa informativa sul sito web della Società oppure richiedere una copia del Protocollo Whistleblowing scrivendo al seguente indirizzo email whistleblowing@noverim.it.

Sistema sanzionatorio

L'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante degli **obblighi contrattuali** dei dipendenti, dei collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari del documento.

Eventuali violazioni rendono applicabili provvedimenti sanzionatori da parte della Società, modulati in relazione alle "Circostanze del Fatto", ovvero

- (i) la gravità dell'infrazione;
- (ii) l'eventuale carattere reiterato dell'infrazione;
- (iii) la realizzazione con dolo o colpa,

come meglio precisato nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 di R.E.M.I. S.r.l.

Il tipo di sanzione applicabile varierà a seconda del rapporto sussistente tra la Società ed il soggetto che ha compiuto l'infrazione (in particolare, se dipendente o soggetto terzo).

Per quanto riguarda i dipendenti, i comportamenti di inosservanza saranno perseguiti tramite specifici provvedimenti disciplinari definiti in base alle Circostanze del Fatto, tenendo conto della regolamentazione del contratto di lavoro in essere.

Con riferimento a collaboratori, clienti e fornitori si applicheranno misure correttive del rapporto, e, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto.

L'*iter* di applicazione delle suddette sanzioni è del tutto svincolato dall'apertura, nonché dall'esito, dell'eventuale procedimento penale incardinato dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti che configurano la violazione del Codice Etico.

Adozione e modifiche del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato adottato dall'Amministratore Unico della Società.

In caso di mutamenti normativi o nell'eventualità di una modifica dell'organizzazione aziendale, si procederà, per quanto opportuno, all'adeguamento del presente documento.



Conclusioni

Il Codice Etico è pubblicato sulla pagina web del sito della Società www.reminternational.it; è reso disponibile in forma cartacea presso la sede legale della Società e le sedi operative. Viene divulgato mediante attività di informazione e comunicazione, a tutti i Destinatari ed agli stakeholder.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad un costante aggiornamento del Codice Etico.

Roma (RM), 19 aprile 2024