

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di CEMES con Verbale del 05/09/2024
Versione 07 del 05/09/2024

Rev. 07 del 05/09/2024	1	Parte Generale Codice Etico
------------------------	---	--------------------------------

Sommario

0. Premessa	4
1. IL SISTEMA DEI VALORI	4
1.1. Trasparenza	4
1.2. Correttezza.....	4
1.3. Efficienza.....	5
1.4. Spirito di servizio	5
1.5. Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi.....	5
1.6. Concorrenza.....	5
1.7. Prevenzione della corruzione	5
1.8. Prevenzione dei reati di intralcio alla Giustizia.....	6
1.9. Prevenzione degli Illeciti societari.....	6
1.10. Requisiti formali degli incarichi a terzi.....	7
1.11. Contrasto alla xenofobia e al razzismo.....	7
1.12. Sostenibilità d'impresa	7
2. IL SISTEMA DI CONDOTTA.....	9
2.1. GENERALITÀ.....	9
2.2 - La condotta nelle attività rilevanti ai fini del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 ...	9
2.3. AZIONISTI.....	10
2.3.1. Informativa Societaria.....	10
2.3.2. Sistema di deleghe e procure	10
2.3.3. Risorse Umane.....	11
2.3.3.1 Inclusion e diversità	11
2.3.3.2 Pari Opportunità	12
2.3.3.3 Tutela Dei Diritti Umani	12
2.3.4. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro	13
2.3.5. Politiche di gestione delle risorse umane	13
2.3.6. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro.....	14
2.3.7. Trasparenza, completezza e verità dell'informazione.....	15
2.4. Esecuzione e rinegoziazione dei contratti.....	15
2.5. Qualità dei servizi e dei prodotti	15
2.6. Salute e sicurezza	15
2.7. Gestione e trattamento delle informazioni	16
2.7.1 Trattamento delle informazioni	16
2.8. Conflitti di interesse	16
2.9. Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società.....	17
2.10. Rispetto delle Linee di Condotta adottate da CEMES.....	18
2.11. Clienti e Fornitori.....	18
2.12. Rapporti con i clienti e fornitori - Scelta del fornitore.....	19
2.13. Integrità ed indipendenza nei rapporti con i clienti e fornitori.....	20
2.14. Ambiente, Energia e Sicurezza.....	20
2.15. Utilizzo ed accesso alla rete Internet.	21
2.16. Divieto di attività terroristiche o di eversione dell'ordine democratico.	21

2.17. Collettività.....	22
2.18. Finanziamento di strutture pubbliche o politiche	22
2.19. Pubblica Amministrazione	22
2.20. Richiesta di fondi pubblici allo Stato/Unione Europea/altro ente pubblico e loro gestione	23
2.21. Partecipazione a procedimenti giudiziari.....	24
2.22. Prevenzione dei reati societari.	25
2.23. Restituzione dei conferimenti sociali	27
2.24. Divieto di operazioni in pregiudizio dei creditori.....	27
2.25. Formazione del capitale	27
2.26. Collaborazione con le autorità pubbliche di vigilanza	27
2.27. Trattamento del denaro contante e prevenzione ai reati di riciclaggio, ricettazione, etc.	28
2.28. Scritture e registrazioni contabili: prevenzione dai reati tributari.....	28
2.29. Contributi e sponsorizzazioni.....	29
2.30. Disposizioni emanate dalle Autorità indipendenti	29
2.31. Leggibilità della firma	30
2.32. Delitti contro la personalità individuale - Divieto di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico	30
2.33. Estensione dei divieti di cui al paragrafo precedente alla pornografia e alla prostituzione riguardanti persone adulte	30
2.34. Divieto di attività terroristiche o eversive dell'ordine democratico.....	31
2.35. Impiego di lavoratori stranieri, delitti connessi all'immigrazione clandestina e sfruttamento del lavoro.	31
3. IL SISTEMA DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO	32
3.1. Prevenzione	32
3.2. Il modello organizzativo	32
3.3. Segnalazioni	32
3.4. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	33
4. IL SISTEMA SANZIONATORIO	35
4.1. Principi applicativi	35
4.2. Cogenza del sistema sanzionatorio	35
4.3. Linee Guida del sistema sanzionatorio.....	35

0. Premessa

Il presente codice etico e di condotta (di seguito “Codice”) è un documento ufficiale della società C.E.M.E.S. S.p.A. – in seguito anche CEMES o Società - che contiene l’insieme dei principi cui la Società informa la propria attività e quella dei soggetti che operano per suo conto.

Il documento si integra altresì con le disposizioni del Codice di Condotta facente parte del Sistema di Gestione ISO 37001, adottato ed implementato da Cemes. Il sistema di gestione costituisce elemento del sistema di controllo interno aziendale nell’ambito della prevenzione della corruzione.

Il Codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il Codice è un documento voluto e approvato dal massimo vertice di C.E.M.E.S. S.p.A.

Il Codice introduce e rende vincolanti nella Società anche i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, i cui criteri di attribuzione di responsabilità e le conseguenti sanzioni sono elencati di seguito.

Destinatari del presente documento sono tutto l’organico della Società (sia apicali, sia subordinati), collaboratori interni/esterni, consulenti e fornitori.

Il Codice Etico viene consegnato a tutte le categorie di soggetti sopra elencati e la violazione delle sue prescrizioni comporterà in capo alle categorie sopra enunciate l’applicazione delle sanzioni disciplinari così come espone nel Codice Sanzionatorio (Allegato B).

1. IL SISTEMA DEI VALORI

1.1. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell’informazione. L’osservanza di tale principio implica l’impegno a fornire le dovute informazioni, sia all’esterno che all’interno dell’Azienda, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta, di facile e immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell’informazione stessa. Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, l’Azienda comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

1.2. Correttezza Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell’espletamento nella propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza della Legge e del Contratto di Lavoro.

Rev. 07 del 05/09/2024	4	Parte Generale Codice Etico
------------------------	---	--------------------------------

Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo della riservatezza nella tutela e trattamento dei dati.

Ciò impone anche il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale, o possibili conflitti di interesse tra l'Azienda e coloro che prestano la propria attività nell'interesse della medesima.

1.3. Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività.

Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovranno sempre essere perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

1.4. Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione della missione aziendale.

Ciò comporta che ciascun destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

1.5. Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Le risorse umane costituiscono il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività aziendali e, su questo presupposto, l'Azienda ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

I comportamenti tra i dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi ultimi e i collaboratori, sono costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione possibile.

1.6. Concorrenza

L'Azienda intende sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

1.7. Prevenzione della corruzione

CEMES è fermamente convinta che il proprio impegno verso la prevenzione alla Corruzione possa influenzare le proprie relazioni contrattuali, garantendo così una progressiva diffusione dei principi e valori etici a una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia.

In applicazione di tale impegno CEMES intende perseguire i seguenti principi:

- Divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione verso soggetti pubblici o privati.

Rev. 07 del 05/09/2024	5	Parte Generale Codice Etico
------------------------	---	--------------------------------

- Impegno ad attuare azioni affinché il personale aziendale non sia coinvolto in fattispecie o tentativi di natura corruttiva di natura passiva (ossia provenienti da soggetti esterni).
- Rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo aziendale.
- Attività di sensibilizzazione presso i soggetti pubblici o privati con i quali si intrattengono rapporti di affari, anche attraverso la condivisione del presente Codice Etico, affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con quella aziendale.

In relazione a quanto sopra CEMES vieta:

- di destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, anche se di modico valore e/o importo;
- qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, da parte della Pubblica Amministrazione o di altro ente pubblico, tramite dichiarazioni e/o documenti falsi, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore

I soggetti deputati alla gestione degli investimenti e/o finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, devono improntare il loro operato a principi di correttezza e trasparenza, ed a tal fine rendono disponibile ed accessibile ogni documentazione ed ogni operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni ad essi assegnate.

1.8. Prevenzione dei reati di intralcio alla Giustizia

Gli amministratori e tutti i dipendenti della Società, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti dell'Autorità Giudiziaria

La Società condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica e della libertà morale, incluso l'esercizio di pressioni e/o minacce, per ottenere comportamenti a proprio vantaggio in sede giudiziaria da parte di propri dipendenti o collaboratori.

1.9. Prevenzione degli Illeciti societari.

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, finalizzato a rendere materialmente praticabile, incoraggiare, facilitare o indurre la violazione, da parte degli Amministratori, di uno o più dei principi di indicati nel paragrafo 2.22 del presente Codice.

Rev. 07 del 05/09/2024	6	Parte Generale Codice Etico
------------------------	---	--------------------------------

1.10. Requisiti formali degli incarichi a terzi.

Gli incarichi conferiti a qualsiasi consulente o collaboratore esterno che agiscano ed operino, a qualsiasi titolo, in favore di CEMES Spa devono essere sempre redatti per iscritto, con l'indicazione del tipo di incarico assegnato e del compenso pattuito.

1.11. Contrasto alla xenofobia e al razzismo

CEMES ha come valore imprescindibile il contrasto ad ogni forma ed espressione di razzismo e xenofobia.

Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e la commissione di atti di discriminazione e di violenza o anche solo l'istigazione a tali atti, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

1.12. Sostenibilità d'impresa

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice Etico devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Si configura conflitto di interessi tutte le volte in cui un amministratore, sindaco, responsabile di Area, dipendente, consulente, o collaboratore dell'Azienda tenga una condotta commissiva/ omissiva finalizzata ad ottenere un vantaggio personale o comunque sia portatore, anche per conto di terzi, di un interesse diverso da quello, fisiologico, del buon andamento di CEMES e della gratificazione professionale per il lavoro svolto ed i risultati ottenuti.

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di CEMES e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione. La conduzione degli affari e delle attività aziendali di CEMES deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa.

CEMES si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente). È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza,



efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

Tutte le Persone di CEMES, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

I rapporti tra le Persone di CEMES, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di CEMES può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

Rev. 07 del 05/09/2024	8	Parte Generale Codice Etico
------------------------	---	--------------------------------

2. IL SISTEMA DI CONDOTTA

2.1. GENERALITÀ

Le linee guida di condotta sotto enunciate:

- sono parte integrante del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 in quanto richiamano e precisano alcuni principi di condotta che le persone che rappresentano e che operano per conto dell'azienda sono tenute ad osservare.
- costituiscono la formalizzazione di principi, criteri e regole comportamentali di fatto da sempre operanti e rispettati e sono espressione dello spirito e della cultura del Gruppo di cui fa parte CEMES .
- sono vincolanti per tutti i componenti degli organi sociali, per tutti i dipendenti e collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con CEMES .
 - Si integrano con le disposizioni previste dal Codice di Condotta facente parte del Sistema di Gestione ISO 37001, adottato ed implementato da CEMES.

CEMES mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio nell'applicazione delle Linee di Condotta adottate. A questo scopo è stato individuato un apposito Organismo di Controllo, con il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione delle Linee di Condotta.

2.2 - La condotta nelle attività rilevanti ai fini del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001

CEMES riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sia di carattere generale sia di settore.

Si precisa che le linee di condotta:

- Non devono ritenersi esaustive, ma sono rappresentative del principio generale di "correttezza e liceità nel lavoro e negli affari";
- Fanno riferimento alle aree di attività in cui è stata individuata una possibilità di accadimento dei reati ad oggi richiamati dal Decreto e possono essere considerati principi di riferimento per le estensioni del decreto a nuove famiglie di reati.
- Fanno riferimento anche alle aree/attività in cui il grado di rischio rilevato è da considerarsi pressoché basso, in quanto le norme di comportamento sono principi generali di buona condotta che devono applicarsi a tutti i processi aziendali.

Rev. 07 del 05/09/2024	9	Parte Generale Codice Etico
------------------------	---	--------------------------------

2.3. AZIONISTI

CEMES, crea le condizioni affinché la partecipazione dell’Azionista Savimag Spa alle decisioni di sua competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e ne tutela l’interesse.

Il sistema di corporate governance adottato dalla Società è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente indirizzato a:

- ➔ realizzare la massima trasparenza nei confronti degli stakeholder dell’Azienda;
- ➔ controllare i rischi;
- ➔ rispondere alle aspettative legittime dell’Azionista;
- ➔ evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori.

2.3.1. Informativa Societaria

CEMES assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra-annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant’altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. CEMES vigila a tal fine sull’operato degli amministratori, , dei Responsabili Tecnici, o delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

La Società favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra-annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant’altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata, deve essere verificabile, legittima, coerente e congrua; ne viene conservata traccia in modo da consentire l’agevole registrazione contabile, l’individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell’operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Pertanto per ogni operazione deve essere predisposto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa.

2.3.2. Sistema di deleghe e procure

Il sistema dell’affidamento di poteri attraverso deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di certezza, al fine di prevenire reati e consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Rev. 07 del 05/09/2024	10	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

Si intende per “delega” l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; si intende per “procura” l’atto giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Le norme ed i requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono, per conto di CEMES , rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad un’adeguata posizione nell’organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato, precisandone i limiti ed il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- deleghe e procure devono essere tempestivamente aggiornate.

2.3.3. Risorse Umane

CEMES, riconosce la centralità dello stakeholder Risorse Umane e l’importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso, si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dalle presenti Linee di Condotta, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

2.3.3.1 Inclusione e diversità

Rendere l’eccellenza inclusiva è la nostra meta. Ecco perché vogliamo valorizzare competenze altamente diversificate e creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo in cui le persone di ogni genere, età, orientamento sessuale o religioso, etnia, abilità e background culturale possono crescere e sviluppare un profondo senso di appartenenza. Promuoviamo la diversità quale valore alla base della crescita personale e dell’arricchimento culturale e professionale, consapevoli del fatto che per affrontare al meglio le sfide e i cambiamenti è necessario possedere una capacità di visione quanto più possibile ampia e diversificata delle direttrici di sviluppo future. Questa capacità di visione deriva in larga parte dal confronto tra le persone con formazione, esperienze e patrimoni socio-culturali diversi. Per questo motivo siamo impegnati nel costruire una cultura del lavoro inclusiva, in cui le capacità professionali, le prospettive e le idee personali siano valorizzate

appieno. In ogni momento dell'employee experience siamo focalizzati alla cura della persona, garantendo pari dignità e trattamento, prevenendo e contrastando la discriminazione in ogni aspetto della vita aziendale, dal processo di selezione alla definizione della remunerazione, dalle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di lavoro. Ai destinatari del Codice Etico si richiede un approccio proattivo: devono seguire le iniziative di formazione organizzate sulla normativa rilevante, promuovere la diffusione di una cultura etica, rappresentare un modello positivo per i colleghi e segnalare prontamente eventuali violazioni, collaborando alle possibili indagini di approfondimento.

2.3.3.2 Pari Opportunità

Il rispetto reciproco è la base per la creazione di un clima di fiducia e per la collaborazione. Per questo, CEMES non tollera qualsiasi forma di discriminazione o vessazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, colore della pelle, lingua, origini etniche o nazionali o sociali, caratteristiche genetiche, stato di salute, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazioni o attività sindacali, appartenenza a una minoranza nazionale, proprietà. La diversità è un bene importante, che amplia gli orizzonti culturali e consente a CEMES, di offrire servizi migliori ai propri clienti. Per raggiungere l'eccellenza è necessario creare un ambiente inclusivo che accoglie e sostiene le differenze e incoraggia le diversità di veduta. I responsabili delle strutture e degli uffici hanno pertanto il dovere di favorire un clima di comunicazione aperta, fiducia e collaborazione tra le risorse.

2.3.3.3 Tutela Dei Diritti Umani

CEMES, ritiene che il rispetto dei Diritti Umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività e, in particolare, nella gestione dei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, oltre che nell'ambito delle relazioni con i propri collaboratori. CEMES, individua e valuta i rischi connessi alla tutela dei Diritti Umani internazionalmente riconosciuti, in particolare nell'ambito di contesti, situazioni e operazioni interessati da potenziali conflitti o violazioni. A tal fine sviluppa rapporti di fiducia e di reciproca soddisfazione con i clienti, fornitori e partner commerciali, evitando di intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite che possano essere ricondotte a potenziali violazioni o abusi dei Diritti Umani. L'obiettivo di tutela viene perseguito anche mediante azioni di sensibilizzazione. Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera. Salvaguarda inoltre il diritto e la libertà di associazione; garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i

Rev. 07 del 05/09/2024	12	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

livelli aziendali. CEMES, rifiuta il lavoro forzato e minorile e qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli.

La Società è molto sensibile ai temi sulla responsabilità sociale, sulla diversità e inclusione e sulla parità di genere, pertanto ha deciso di implementare e ottenere la **Certificazione Etica SA8000: 2014, l'attestazione di Diversità e Inclusione ISO 30145:2021** e la **certificazione di parità di Genere UNI/ PdR 125:2022**.

2.3.4. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Devono essere evitati favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

2.3.5. Politiche di gestione delle risorse umane

E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione delle presenti Linee di Condotta.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- ➔ provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- ➔ creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;

Rev. 07 del 05/09/2024	13	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

- ➔ adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

CEMES salvaguarda i propri dipendenti/collaboratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali) .

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il Dipendente o il Collaboratore di CEMES che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, etc. può segnalare l'accaduto alla Direzione di Cemes e all'Organismo di Vigilanza istituito ex D. Lgs. n. 231/2001, che valuteranno l'effettiva violazione delle Linee di Condotta.

2.3.6. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

CEMES esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

CEMES censura qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. I destinatari che subissero o

Rev. 07 del 05/09/2024	14	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

assistessero a fenomeni di discriminazione, molestie o mobbing devono segnalare prontamente questi comportamenti a CEMES attraverso i relativi responsabili e/o attraverso segnalazioni interne nelle “Cassette di segnalazione” o sul **sito web**, nella **sezione Compliance, “Segnalazioni”** <https://cemes-spa.com/compliance-aziendale/segnalazioni/>. Le segnalazioni saranno gestite con riservatezza e senza ritorsioni o discriminazioni sui soggetti coinvolti.

2.3.7. Trasparenza, completezza e verità dell'informazione

I Dipendenti e i Collaboratori di CEMES sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholder e chiunque altro entri in contatto con l'Azienda siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle implicazioni rilevanti.

In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, CEMES ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le possibili circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

2.4. Esecuzione e rinegoziazione dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro, anche quelli professionali, devono essere eseguiti in accordo con quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

A tal riguardo, occorre evidenziare che CEMES si impegna a:

- non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità (anche solo temporanea) delle proprie controparti;
- evitare che nei rapporti già in essere, chiunque operi in suo nome e per suo conto, tenti di trarre vantaggio da lacune contrattuali, o eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto con il solo obiettivo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nelle quali si sia venuto a trovare l'interlocutore.

2.5. Qualità dei servizi e dei prodotti

L'operatività di CEMES è volta alla soddisfazione e tutela dei propri clienti, considerati il patrimonio garante della prosperità attuale e futura della Società.

A tal fine CEMES:

- tiene conto delle richieste dei clienti (Committenti di opere e/o lavori) in grado di favorire un miglioramento della qualità dei lavori/servizi;
- indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione verso standard elevati di qualità dei lavori e dei servizi.

2.6. Salute e sicurezza

CEMES promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Rev. 07 del 05/09/2024	15	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

2.7. Gestione e trattamento delle informazioni

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

I dipendenti/collaboratori sono tenuti a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche della Società in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente/collaboratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

2.7.1 Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli interlocutori sono trattate da CEMES nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati a norma del regolamento Europeo n.2016/679; a tal fine, sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni (sia quelle elettroniche che cartacee).

CEMES organizza i propri uffici in funzione del corretto trattamento delle informazioni, perché sia assicurata la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità; classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento e sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza e/o corretto trattamento dei dati gestiti.

2.8. Conflitti di interesse

Ogni dipendente/collaboratore di CEMES è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle Linee di Condotta¹ adottate dall'Azienda. Ulteriore dovere inoltre, è quello di astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

CEMES riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti o collaboratori.

¹ A tal riguardo si fa rimando anche alle disposizioni del Codice di Condotta, adottato nell'ambito del Sistema di Gestione ISO 37001, che costituisce elemento del sistema di controllo interno aziendale.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore al proprio superiore o referente aziendale, o all'Organismo di Vigilanza. In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori di CEMES sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- ➔ svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti/Committenti, concorrenti o partner commerciali di CEMES ;
- ➔ utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- ➔ svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- ➔ accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con CEMES .

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto ad informare i propri responsabili/referenti e/o l'Organo di Vigilanza.

2.9. Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Società, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente/collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stessa o per i suoi beni.

In particolare:

- ➔ ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- ➔ ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Società;
- ➔ ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- ➔ ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad utilizzare i beni di proprietà della Società, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;

- ➔ tutti i beni di proprietà della Società sono da utilizzare esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa e, comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- ➔ ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

2.10. Rispetto delle Linee di Condotta adottate da CEMES

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere le Linee di Condotta² adottate da CEMES e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente/collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti da quanto sancito nelle Linee di Condotta adottate dalla Società, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di prima diffusione delle Linee stesse.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- ➔ astenersi da comportamenti contrari alle Linee di Condotta;
- ➔ rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'organismo preposto alla vigilanza sulle Linee di Condotta, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- ➔ riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'organismo preposto alla vigilanza sulle Linee di Condotta qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- ➔ collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- ➔ informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza delle Linee di Condotta e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- ➔ esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- ➔ adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle Linee di Condotta.

2.11. Clienti e Fornitori

Le disposizioni di questo paragrafo e dei paragrafi successivi 2.12 e 2.13 si integrano a quelle enunciate dal Codice di Condotta facente parte del Sistema di Gestione ISO 37001, adottato ed implementato da Cemes.

² A tal riguardo si fa rimando anche alle disposizioni del Codice di Condotta, adottato nell'ambito del Sistema di Gestione ISO 37001, che costituisce elemento del sistema di controllo interno aziendale.

Rev. 07 del 05/09/2024	18	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

CEMES persegue la propria missione attraverso l'offerta sia di prodotti che di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

È fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori di CEMES di:

- ➔ ottemperare ed eseguire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, opere e servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- ➔ fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa le opere/servizi della Società, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- ➔ attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

2.12. Rapporti con i clienti e fornitori - Scelta del fornitore

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società.

Nella selezione CEMES adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali, accerta se la controparte sia stata oggetto di condanne in sede penale, e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

La selezione dei fornitori/consulenti esterni e la determinazione delle condizioni di acquisto, avvengono sulla base di parametri obiettivi quali, la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

Per CEMES sono, quindi, requisiti di riferimento:

- a. la professionalità dell'interlocutore;
- b. la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- c. l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente;
- d. l'assenza di condanne in sede penale.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi (fra cui anche consulenze professionali) CEMES:

- ➔ adotta, nella selezione del fornitore/consulente, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente;
- ➔ non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili: gli incarichi conferiti a qualsiasi consulente o collaboratore esterno che agiscano ed operino, a qualsiasi titolo, in favore di CEMES devono essere sempre redatti per iscritto, con l'indicazione del tipo di incarico assegnato e del compenso pattuito.

- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

2.13. Integrità ed indipendenza nei rapporti con i clienti e fornitori

Nei rapporti di affari con i clienti e fornitori (tra questi ricompresa la categoria dei consulenti per prestazioni professionali) sono vietate dazioni, benefici, (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione della Direzione.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il proprio supervisore il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, prenderà i provvedimenti opportuni.

La stipula di un contratto con un fornitore/consulente e la gestione del rapporto con lo stesso si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, CEMES predispone:

- a. un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- b. la conservazione delle informazioni, per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

2.14. Ambiente, Energia e Sicurezza

CEMES considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza.

A tal fine nella gestione delle attività aziendali la Società, tra l'altro, tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

I dipendenti/collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

La Società ha implementato sistemi di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per l'ambiente e per **l'energia**. Il sistema di gestione della Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro implementato da CEMES è conforme alla normativa ISO 45001:2018; quello di gestione dell'ambiente è conforme alla normativa ISO 14001: 2015 e quello di **gestione dell'energia è conforme alla normativa ISO 50001:2018**. Le procedure e le istruzioni operative dei suddetti sistemi di gestione sono integrate e recepite nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

In particolare, CEMES, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti/collaboratori:

Rev. 07 del 05/09/2024	20	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

- ➔ promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone;
- ➔ presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;
- ➔ valuta in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processi aziendali;
- ➔ collabora con i propri stakeholder, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza e Ambiente;
- ➔ mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

2.15. Utilizzo ed accesso alla rete Internet.

CEMES si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso di o distribuire materiale pornografico.

Conseguentemente, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società:

- a. è previsto l'utilizzo di procedure informatiche che, mediante appositi "filtri", impediscono ai Dipendenti di CEMES l'accesso ai siti Internet che espongono materiale pornografico;
- b. ai Dipendenti di CEMES è comunque fortemente raccomandato di non accedere a siti Internet che espongano materiale pornografico.

E' presente un Regolamento aziendale (Allegato C) che disciplina il corretto utilizzo delle risorse informatiche, che è stato diffuso in tutta l'Organizzazione.

2.16. Divieto di attività terroristiche o di eversione dell'ordine democratico.

CEMES è contraria a qualsiasi forma di attività realizzata con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Pertanto, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società:

- è vietato ai Dipendenti, ai membri degli Organi Sociali, ai Consulenti, ai Collaboratori Esterni e ai Partner di CEMES compiere qualsiasi forma di attività che abbia finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- il Dipendente di CEMES che abbia il fondato sospetto che un suo collega svolga attività con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, deve darne comunicazione immediata alla autorità di pubblica sicurezza nonché alla Direzione di Cemes ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, che adotteranno ogni iniziativa per collaborare attivamente con la predetta autorità.

Rev. 07 del 05/09/2024	21	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

2.17. Collettività.

CEMES è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

CEMES ritiene che il dialogo con gli stakeholder sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri stakeholder, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

2.18. Finanziamento di strutture pubbliche o politiche

CEMES si impegna al rispetto delle normative vigenti nell'eventuale attività di finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici.

L'eventuale finanziamento dovrà, in ogni caso, essere caratterizzato dalla massima trasparenza e di esso si dovrà fornire ogni più ampia informazione all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, che dovrà esprimere un parere scritto sulla conformità dello stesso ai principi delle Linee di Condotta adottate e della normativa vigente, se del caso assumendo il parere del legale di azienda.

CEMES esclude, comunque, ogni e qualsiasi forma di finanziamento o contributo ai predetti soggetti qualora gli stessi perseguano, anche in maniera lecita, fini, scopi o idee che siano in contrasto con i principi delle Linee Guida adottate e, più in generale, con quelli solennemente enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

2.19. Pubblica Amministrazione

Le disposizioni di questo paragrafo si integrano a quelle enunciate dal Codice di Condotta facente parte del Sistema di Gestione ISO 37001, adottato ed implementato da Cemes.

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nelle Linee di Condotta adottate da CEMES e nei protocolli interni del Modello 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi delle Linee di Condotta e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello 231/01.

CEMES vieta, ai propri dipendenti, collaboratori o rappresentanti e, più in generale a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, promettere

Rev. 07 del 05/09/2024	22	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di CEMES nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza e alla funzione interna competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività di CEMES, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

A tal fine, CEMES:

- ➔ opera, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- ➔ rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- ➔ evita falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

2.20. Richiesta di fondi pubblici allo Stato/Unione Europea/altro ente pubblico e loro gestione

In relazione a richieste di fondi pubblici allo Stato/Unione Europea/altro ente pubblico ed al loro utilizzo, CEMES si impegna a procedere nell'iter per l'ottenimento dei fondi e nel loro utilizzo in modo corretto, nel rispetto della legge, delle Linee di Condotta³ adottate e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda.

È pertanto vietato ai Dipendenti, agli Organi Sociali e ai Collaboratori di CEMES:

- impiegare i fondi ricevuti dall'Unione Europea/Stato/Regioni e/o altro Ente Pubblico per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- utilizzare/presentare dichiarazioni o documenti falsi/attestanti cose non vere o omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente i fondi;

³ A tal riguardo si fa rimando anche alle disposizioni del Codice di Condotta, adottato nell'ambito del Sistema di Gestione ISO 37001, che costituisce elemento del sistema di controllo interno aziendale.

- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'ottenimento di fondi da parte di CEMES;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di favorire l'ottenimento di fondi da parte di CEMES;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di far ottenere ad CEMES i fondi;
- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti per poter ottenere i fondi o aumentare l'importo di fondi già ottenuti, ma in misura minore.

2.21. Partecipazione a procedimenti giudiziari.

Gli amministratori e tutti i dipendenti della Società, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti dell'Autorità Giudiziaria

CEMES condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica e della libertà morale, incluso l'esercizio di pressioni e/o minacce, per ottenere comportamenti a proprio vantaggio in sede giudiziaria da parte di propri dipendenti o collaboratori.

CEMES condanna qualsiasi comportamento volto ad influenzare la libera determinazione di chi sia chiamato a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità giudiziaria.

In particolare, in caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, CEMES si impegna a procedere nel procedimento giudiziario in modo corretto, nel rispetto della legge, delle Linee di Condotta adottate e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda.

All'interno di procedimenti giudiziari in cui CEMES sia parte, è vietato ai Dipendenti, agli Organi Sociali e ai Collaboratori della Società di:

- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio al fine di ottenere un vantaggio per CEMES nel procedimento giudiziario;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di ottenere un vantaggio per CEMES nel procedimento giudiziario;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di ottenere un vantaggio per CEMES nel procedimento giudiziario;

- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti al fine di ottenere un vantaggio per CEMES nel procedimento giudiziario.

Inoltre, a tutti i soggetti sopra richiamati è fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato richiamate nella Parte speciale del MOG, di cui all'art. 25-decies del Decreto "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";
- di coartare in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità la volontà di rispondere all'autorità giudiziaria di soggetti chiamati a rendere dichiarazioni o di indurre questi ad avvalersi della facoltà di non rispondere;
- di indurre in qualsiasi modo, i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria a rendere dichiarazioni non veritiere.
- di elargire, offrire o promettere denaro, omaggi, regali ed altri vantaggi a persone chiamate a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria.
- porre in essere, dare causa o collaborare alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

2.22. Prevenzione dei reati societari.

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, finalizzato a rendere materialmente praticabile, incoraggiare, facilitare o indurre la violazione, da parte degli Amministratori, di uno o più dei principi di seguito indicati.

CEMES opera affinché ogni attività riguardante la disposizione di risorse sia autorizzata (anche in via generale) da chi ne ha il potere, registrata documentalmente e verificabile con immediatezza. Ogni documento attinente la gestione, rappresentativo di un fatto accaduto o di una valutazione operata deve essere sottoscritto da chi lo ha formato.

La Società dispone il divieto di procedere a pagamenti non adeguatamente supportati da documentazione giustificativa, ovvero per cassa, se al di sopra dell'ammontare predefinito.

La Società esige che gli amministratori, i funzionari e i dipendenti tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, dagli amministratori o dagli organismi di controllo nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

In particolare, tutti coloro che, per posizione e ruolo ricoperto, assumono, singolarmente o collegialmente decisioni e deliberazioni relative alla gestione di CEMES ed al relativo governo e tutti i dipendenti che a qualunque titolo collaborino in tali attività, sono tenuti alla seguente condotta:

Rev. 07 del 05/09/2024	25	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

- Rigorosa osservanza delle norme di legge, dello Statuto Sociale e delle normative interne relative al funzionamento degli organi sociali (in particolare dell'assemblea) nonché alle operazioni di riduzione/aumento del capitale sociale, di fusione o scissione societaria.
- Correttezza, liceità ed integrità, rispetto dei principi normativi e delle regole procedurali interne nella formazione e nel trattamento dei dati, dei documenti contabili e del Bilancio della Società e nella sua rappresentazione all'esterno anche ai fini di garantire i diritti dei Soci e il corretto funzionamento del mercato.
- Rispetto dei principi di lealtà, correttezza, collaborazione e trasparenza nelle attività e nelle relazioni con le funzioni ed autorità di controllo e di revisione.
- Applicazione dei principi della riservatezza, della correttezza, della trasparenza, della chiarezza, della veridicità e della completezza nelle attività afferenti la circolazione e la diffusione di notizie che riguardano la Società, sia all'interno che all'esterno.
- Rispetto dei principi di correttezza, liceità ed integrità, dei principi normativi e delle regole procedurali interne nella formazione e nel trattamento dei documenti che rappresentano la situazione economica, patrimoniale o finanziaria aziendale.

CEMES si impegna affinché le sue comunicazioni sociali vengano effettuate in modo corretto e veritiero, nel rispetto della legge e preservando gli interessi degli stakeholder.

A tal fine, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, e ai Sindaci di CEMES è vietato, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o altri un ingiusto profitto:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero (anche se oggetto di valutazione);
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società o del gruppo di appartenenza della società.

CEMES è fortemente convinta della necessità di instaurare rapporti con gli organi di controllo (che svolgono attività di controllo/revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali) improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione al fine di assicurare il rispetto degli interessi degli stakeholder e garantire il corretto e completo svolgimento delle attività di controllo e revisione.

A tal fine, è vietato:

- ➔ ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai di CEMES , di occultare documenti o utilizzare altri idonei artifici per impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;

Rev. 07 del 05/09/2024	26	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

- ➔ ai Dipendenti di CEMES , di collaborare con l'eventuale condotta illecita del responsabile della revisione finalizzata ad attestare il falso od occultare informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

2.23. Restituzione dei conferimenti sociali

Al fine di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto, oltre che della legge, degli interessi degli stakeholder, all'Alta Direzione di CEMES è vietato:

- restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- liberare i soci dall'obbligo di esecuzione dei conferimenti fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

2.24. Divieto di operazioni in pregiudizio dei creditori

Al fine di preservare gli interessi dei creditori, all'Alta Direzione di CEMES è vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, o qualunque altra operazione straordinaria in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

2.25. Formazione del capitale

Al fine di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto, oltre che della legge, degli interessi degli stakeholder, all'Alta Direzione di CEMES ed ai suoi soci conferenti è vietato procedere, anche solo in via parziale, alla formazione fittizia del capitale sociale o al suo aumento fittizio, mediante:

- attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore al capitale sociale;
- sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione d'azienda.

2.26. Collaborazione con le autorità pubbliche di vigilanza

CEMES è fortemente convinta della necessità di instaurare rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione al fine di assicurare il rispetto degli interessi degli stakeholder e garantire il corretto e completo svolgimento delle attività di vigilanza.

A tal fine, nelle comunicazioni alle suddette autorità previste dalla legge è vietato, all'Alta Direzione e ai Sindaci di CEMES che intendano ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero (anche se oggetto di valutazioni) sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di CEMES;

- occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto essere comunicati sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di CEMES.

2.27 Trattamento del denaro contante e prevenzione ai reati di riciclaggio, ricettazione, etc.

Coloro i quali, nello svolgimento delle mansioni loro attribuite all'interno della Società, effettuano e/o ricevono pagamenti in contanti, possono darvi luogo sempre ed esclusivamente nel rispetto delle procedure aziendali e delle regole di comportamento interne adottate.

Le funzioni aziendali di CEMES, sia apicali, sia subordinati devono rispettare le seguenti norme di comportamento:

- ➔ obbligo di immediata informazione agli organi sociali di vertice (CDA) di eventuali comportamenti sospetti a carico di terzi con cui la Società ha rapporti;
- ➔ Avviso immediato dei componenti del CDA e del Collegio Sindacale nei casi in cui un dipendente/collaboratore della Società ravvisi che la controparti con la quale è in corso una trattativa commerciale possieda caratteristiche che possano indurre a sospettare una provenienza illecita del danaro con cui l'attività è svolta;
- ➔ Divieto assoluto di accettare mezzi di pagamento diversi da quelli che transitano sui normali canali bancari provenienti da soggetti diversi dal Cliente/Committente con il quale si intreccia il rapporto commerciale;
- ➔ Divieto di effettuare operazioni di acquisto o di vendita di importo significativo a prezzi palesemente sproporzionati rispetto ai correnti valori di mercato o al loro prevedibile valore di stima;
- ➔ Divieto di acquisire partecipazioni di maggioranza o rami di azienda non rispondenti agli interessi aziendali (sia perché l'attività risulta manifestamente estranea all'oggetto sociale, sia perché i costi dell'operazione risultano sproporzionati rispetto al valore reale dell'acquisto);
- ➔ Divieto di eseguire pagamenti o incassi in contanti per ammontare superiore a quelli consentiti dalle normative di settore.

2.28 Scritture e registrazioni contabili: prevenzione dai reati tributari.

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti al rispetto delle prescrizioni comportamentali di seguito indicate:

- garantire la completa tracciabilità dell'iter decisionale, autorizzativo e delle attività di controllo svolte e conservare agli atti adeguata documentazione di supporto tale da consentire un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nei confronti degli Organi di Controllo della Società allo scopo di permettere loro l'espletamento delle attività ad essi attribuite ex lege;

Rev. 07 del 05/09/2024	28	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

- evadere in modo tempestivo e completo le richieste di documentazione avanzate da Revisori e Sindaci nel corso delle attività di verifica e valutazione dei processi amministrativo-contabili;
- fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse;
- rispettare la normativa tributaria in genere;
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento, al fine di garantire l'adeguamento alle novità normative in materia fiscale;
- monitorare costantemente le tempistiche da rispettare per le comunicazioni / denunce / adempimenti nei confronti dell'Amministrazione Finanziaria, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di documentazione fiscale.

Le dichiarazioni sulle imposte dei redditi e sul valore aggiunto predisposte dalla Società devono rappresentare in modo fedele gli elementi attivi e quelli passivi e la presentazione deve avvenire in modo puntuale secondo i termini di legge.

I documenti contabili devono essere conservati entro i termini previsti da legge in modo da preservarne la leggibilità, prevenirne lo smarrimento o l'occultamento.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è tenuto a darne notizia, oltre che al proprio responsabile, all' Organismo di Vigilanza.

2.29 Contributi e sponsorizzazioni

CEMES può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, della vita aggregativa, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali CEMES può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, CEMES presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

2.30 Disposizioni emanate dalle Autorità indipendenti

CEMES dà piena e scrupolosa osservanza alle norme antitrust ed alle disposizioni delle Autorità regolatrici del mercato. CEMES non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie; per garantire la massima trasparenza, CEMES si impegna a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Autorità e loro familiari.

Rev. 07 del 05/09/2024	29	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

2.31 Leggibilità della firma

Tutti gli atti ed i documenti aziendali per i quali è prevista la firma di un dipendente di CEMES e che abbiano valenza sia interna che esterna dovranno essere sottoscritti dagli interessati in modo leggibile, o comunque inequivocabilmente riconoscibile, nel rispetto dei poteri di firma discendenti da lettere di incarico, mandati e/o procure, generali o speciali.

In tutte le procedure che presuppongono l'uso di una password ovvero di un codice di accesso è assolutamente vietato l'intervento di soggetti diversi da quelli che risultano titolari della password ovvero del codice medesimi;

E' vietato l'uso di timbri o stampigliature varie se non accompagnati da apposizione di firma autografa leggibile, o comunque inequivocabilmente riconoscibile, e ciò soprattutto nel caso di personalizzazione degli stessi, a mezzo per esempio dell'indicazione della funzione e/o direttamente del nome e cognome. In questo ultimo caso, è vietato l'uso degli stessi da soggetti diversi da quelli che ne risultano titolari.

2.32. Delitti contro la personalità individuale - Divieto di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico

Al fine di evitare che tutto il personale, i membri degli Organi Sociali ed i collaboratori di CEMES possano incorrere nei reati di pornografia minorile (art. 600-ter codice penale) e detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater codice penale) e così ledere all'immagine di CEMES, è loro vietato di:

- sfruttare i minori di anni 18 per la realizzazione di esibizioni pornografiche o la produzione di materiale pornografico;
- commerciare il materiale pornografico di cui sopra;
- distribuire, divulgare, pubblicizzare il materiale pornografico di cui sopra con qualsiasi mezzo, anche per via telematica;
- distribuire o divulgare notizie/informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;
- cedere consapevolmente, anche a titolo gratuito, del materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;
- consapevolmente procurarsi o disporre di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18.

2.33. Estensione dei divieti di cui al paragrafo precedente alla pornografia e alla prostituzione riguardanti persone adulte

CEMES dichiara di estendere i divieti di cui al paragrafo precedente anche ad ogni genere di attività pornografica nonché ad ogni forma di prostituzione pur se compiute tra persone adulte e consenzienti.

Rev. 07 del 05/09/2024	30	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

2.34. Divieto di attività terroristiche o eversive dell'ordine democratico

CEMES è contraria a qualsiasi forma di attività realizzata con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Pertanto, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società:

- è vietato a tutto il personale, ai membri degli Organi Sociali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e ai partner di CEMES compiere qualsiasi forma di attività che abbia finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- il dipendente CEMES, che abbia il fondato sospetto che un suo collega svolga attività con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, deve darne comunicazione immediata alla autorità di pubblica sicurezza nonché al Presidente del CdA, all'Amministratore Delegato ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, che adotteranno ogni iniziativa per collaborare attivamente con la predetta autorità.

2.35. Impiego di lavoratori stranieri, delitti connessi all'immigrazione clandestina e sfruttamento del lavoro.

Il presente Codice Etico recepisce quanto previsto dall'art. 2 del D.lgs 16 Luglio 2012, n.109, che regola l'attuazione della direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, così come richiamato dall'art. 25-duodecies del Dlgs 231/01, introdotto con l'art. 2 del Dlgs 109 del 16 Luglio 2012.

CEMES può impiegare all'interno del proprio organico aziendale anche lavoratori stranieri, assicurandosi il rispetto dei seguenti principi:

- Il lavoratore straniero deve essere maggiore di anni 18 di età;
- Il lavoratore straniero deve possedere regolare permesso di soggiorno in corso di validità;
- Prima della scadenza del permesso di soggiorno, il lavoratore straniero deve presentare all'Ufficio postale domanda di rinnovo dello stesso nei tempi previsti (60 gg. dalla scadenza).

CEMES non può impiegare lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale.

Non è legale nemmeno l'impiego di uno straniero in Italia per motivi di turismo, anche se regolarmente munito della prescritta dichiarazione di presenza.

La Società, nel recepire altresì la Riforma al Codice Antimafia, ad opera della Legge 161 del 17/10/2017, vieta condotte finalizzate all'organizzazione, finanziamento e trasporto di stranieri in Italia o volte a favorirne la permanenza al fine di trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità.

Rev. 07 del 05/09/2024	31	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

3. IL SISTEMA DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO

3.1. Prevenzione

Nel rispetto della normativa vigente e nell’ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all’efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, CEMES adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti⁴ o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l’Azienda.

In ragione dell’articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l’Azienda adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l’attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione all’estensione dei poteri delegati, CEMES adotta ed attua Modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

3.2. Il modello organizzativo

Il rispetto del Codice Etico è in primo luogo assicurato dall’adozione ed attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito Modello Organizzativo), elaborato ed attuato coerentemente con il dichiarato fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell’Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Il Modello Organizzativo, individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi detti reati, dispone gli specifici protocolli da seguire per formare ed attuare le decisioni dell’impresa nonché per gestire le risorse finanziarie.

CEMES adotta un apposito sistema volto a monitorare e verificare l’esatta applicazione del Modello Organizzativo e la sua efficacia nel prevenire la commissione dei reati.

3.3. Segnalazioni

Allo scopo di promuovere la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell’operatività quotidiana, CEMES incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza, ed alla conseguente osservanza del Modello Organizzativo 231, dei regolamenti e delle procedure aziendali, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate verifiche e, se del caso, sanzioni disciplinari.

Considerato che la prevenzione ed il controllo sulle attività poste in essere da chi agisce in nome e per conto di CEMES, sono attività demandate a tutti i dipendenti e non solo alle funzioni ed organi a ciò deputati dalla legge o dall’organizzazione interna, CEMES incoraggia chiunque – ivi inclusi il proprio

⁴ La Società ha adottato il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione certificato secondo lo standard ISO 37001.

Rev. 07 del 05/09/2024	32	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

personale, i propri partner commerciali, i fornitori, i collaboratori, - si trovi a conoscenza di possibili infrazioni della Legge e/o dei regolamenti e/o delle procedure aziendali a segnalare tali violazioni alle funzioni a ciò preposte, assicurandone un'attenta ed efficace gestione.

In ragione di quanto sopra, al fine di garantire l'attuazione della documentazione sociale ai più elevati standard di riferimento ed in applicazione all'art.5 comma 1 lett. e) del D.Lgs. 24/2023, nonché in applicazione alla Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (cd. "Whistleblowing"), CEMES ha istituito un sistema di segnalazione Whistleblowing a tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti ed a garanzia di protezione da eventuali ritorsioni, reperibile sul sito internet aziendale: <https://cemes-spa.com/compliance-aziendale/whistleblowing/>.

3.4. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

È istituito presso CEMES, un organo avente funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento all'efficacia ed all'osservanza del modello adottato dall'Azienda allo scopo di prevenire la commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

L'Organismo opera secondo un proprio regolamento interno approvato all'unanimità dall'Organismo stesso e ratificato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con propria delibera ed è composto da 2 membri.

All'Organismo di Vigilanza viene garantita annualmente una adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di risorse da parte dell'Azienda e non potrà avere funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

Tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono essere dotati di competenze specifiche e di professionalità tali da garantire una analisi adeguata del sistema di controllo e di valutazione dei rischi nonché di specifiche competenze giuridiche, considerata la finalità di prevenzione alla realizzazione di reati mediante l'utilizzo delle risorse aziendali.

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica per il periodo del mandato del CdA che li ha eletti e sono rieleggibili. Possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa o per inadempienze qualificate nell'espletamento del proprio mandato.

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (di cui il presente Codice Etico ne è parte integrante) adottato dall'Azienda, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

Rev. 07 del 05/09/2024	33	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

- ➔ vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;
- ➔ verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- ➔ aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. Principi applicativi

Per una corretta ed efficace attuazione del Modello Organizzativo e per una proficua azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevedono la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel presente Codice Etico e prescinde, dunque, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nei confronti dell'Azienda (qualora il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001).

In considerazione dell'autonomia delle regole di condotta indicate nel Modello Organizzativo e nel presente Codice Etico, la valutazione dei comportamenti in contrasto con dette regole potrà, dunque, non coincidere con la determinazione del giudice in sede penale. L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello Organizzativo e dal presente Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti di CEMES degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

4.2. Cogenza del sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di CEMES, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile e del/i vigente/i C.C.N.L..

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

In particolare, la violazione dei principi preposti alla tutela della correttezza e della trasparenza nei rapporti con la P.A., e alla prevenzione di reati in materia di sicurezza sul lavoro, alla prevenzione di reati ambientali, etc., potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare Aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 (Allegato B).

Per i Destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con CEMES.

4.3. Linee Guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne presenti e previste compromette il rapporto fiduciario tra CEMES ed i propri Responsabili di Divisione/Area,

Rev. 07 del 05/09/2024	35	Parte Generale Codice Etico
------------------------	----	--------------------------------

dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite da CEMES incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/01, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con CEMES : a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Per quanto concerne i contenuti dei provvedimenti disciplinari, si rimanda all'Allegato B relativo al "Sistema Sanzionatorio".