

reX5109
Governance e Compliance
Consulenza integrata

Codice Etico



Rex5109 S.r.l
Codice Etico

Rev.	Data	Redatto e verificato da	Approvato da	Descrizione
00	09/04/2026	Rex5109 S.r.l 	Rex5109 S.r.l 	Prima emissione



Indice

Indice	4
Presentazione	7
a. Premessa	7
b. Finalità e contenuti del codice etico	7
c. Destinatari del codice etico dell’azienda	9
Principi di comportamento per l’organizzazione	11
1.1 Premessa	11
1.2 Integrità di comportamento e rispetto di leggi e regolamenti	11
1.3 Ripudio di ogni discriminazione	12
1.4 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equita’ dell’autorità.	13
1.5 Radicamento territoriale	14
1.6 Trasparenza ed etica degli affari	14
1.7 Trasparenza ed etica degli affari	15
1.8 Diversità	15
Gli attori sociali	17
2.1 I clienti	17
2.2 Istituti finanziari	17
2.3 Fornitori	18
2.4 Pubblica amministrazione	18
2.5 Autorità pubbliche	18

2.6 Forze politiche, associazioni e istituzioni portatrici di interessi	19
Principi di comportamento cui deve attenersi il personale	21
Criteri di condotta	23
4.1 Introduzione	23
4.2 Relazioni con il personale	23
4.3 Sicurezza e salute	24
4.4 Tutela della privacy	24
4.5 Tutela dell’ambiente	24
4.6 Doveri del personale	25
4.7 Deleghe e responsabilità	25
4.8 Obblighi dei dipendenti verso il codice etico	25
4.9 Tutela del patrimonio aziendale	25
4.10 Informazioni riservate su soggetti terzi	25
4.11 Utilizzo dei beni aziendali	25
4.12 Efficacia esterna del codice etico	26
4.13 Conflitto di interessi	26
4.14 Whistleblowing	26
Sanzioni	27



Presentazione

a. Premessa

REX5109 è una società di consulenza che aiuta le aziende a governare la complessità organizzativa, tecnologica e strategica, trasformandola in valore. Il nostro approccio si basa su due dimensioni complementari: la governance, che consente di strutturare ruoli, processi, responsabilità e criteri decisionali in modo coerente e sostenibile nel tempo; e la compliance, che trasforma obblighi normativi e requisiti di sicurezza in leve concrete di controllo, trasparenza e affidabilità.

Affianchiamo le organizzazioni nella costruzione di modelli chiari e integrati in cui persone, processi e strumenti operano in sinergia per rendere l'impresa più efficiente, consapevole e capace di accogliere il cambiamento, facendo della governance e della compliance un reale vantaggio strategico.

b. Finalità e contenuti del codice etico

Il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che l'azienda assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

L'organizzazione è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità e integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana e alla crescita del Paese.

L'azienda crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire, presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

L'azienda afferma la congruità del proprio Codice Etico nel perseguimento della propria mission sociale. Il documento, infatti, definisce i valori e i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine di REX5109 S.r.l.

La Società nello svolgimento delle proprie attività adotta un sistema ispirato ai più elevati standard di integrità, trasparenza, correttezza, attenzione per il personale e sostenibilità nella gestione dell'impresa e a precisi obiettivi in materia di basso impatto ambientale, responsabilità sociale e di amministrazione equa e paritetica (ESG – Environmental, Social, Governance), conformemente a quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari di riferimento – v. Dir. UE 2022/2464 e D.Lgs. 125/2024 e s.m.i.). Il Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne a REX5109, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi Soci, soggetti in posizione apicale, oppure dipendenti o collaboratori e consulenti esterni, fornitori e partner commerciali, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

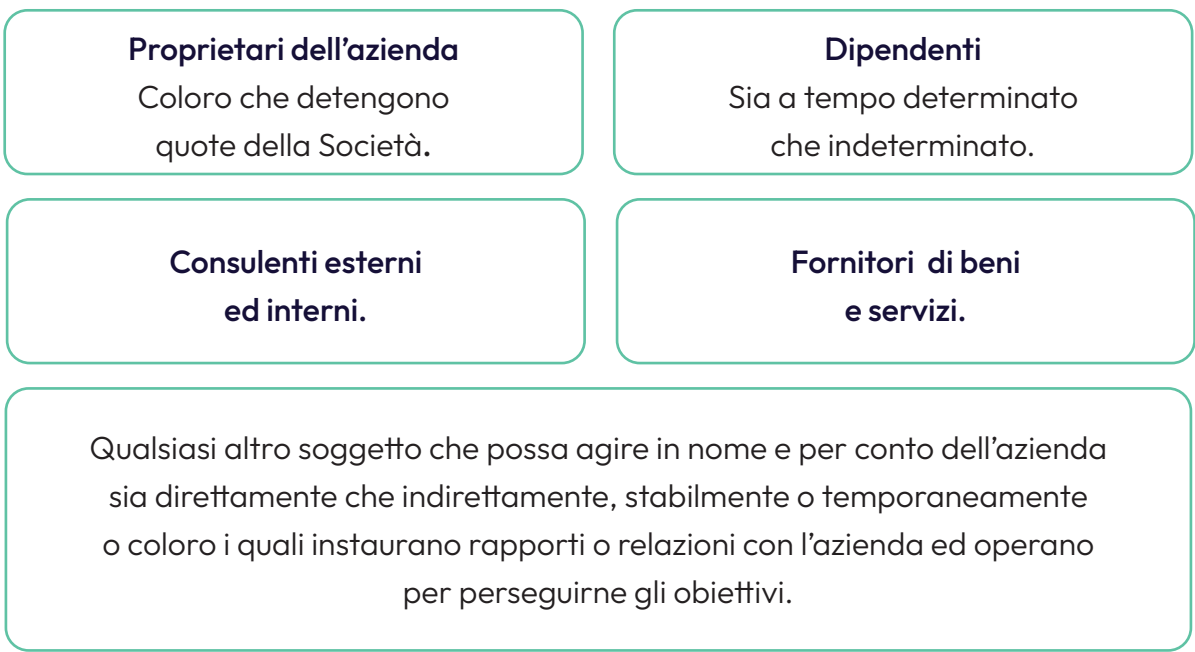
Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'organizzazione.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell'azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti, rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura tra l'azienda e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente comma di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art.1456 c.c.

c. Destinatari del codice etico dell'azienda

Tramite l'adozione del Codice Etico, l'azienda ha inteso definire valori morali, regole chiare e procedure cui uniformarsi. Il Codice Etico è diretto a:



I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettarne i precetti.

Il Codice Etico sarà messo a loro disposizione, secondo quanto di seguito specificato.

La Direzione, o un delegato, dell'azienda si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice Etico e della diffusione dello stesso all'interno ed all'esterno dell'organizzazione.

I dipendenti aziendali, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti e alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, ove applicabile, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal presente Codice Etico.

Questo tanto nei rapporti intra-aziendali quanto nei rapporti con soggetti esterni all'azienda e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e con le altre autorità pubbliche.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con l'azienda è rappresentata dal rispetto, da parte degli altri destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.





Principi di comportamento per l'organizzazione

1.1 Premessa

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui la nostra azienda si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque. È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti concretamente messi in pratica all'interno dell'azienda.

Come organizzazione e come individui, tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività dell'azienda sono:

- ripudio di ogni discriminazione;
- centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane;
- radicamento territoriale;
- trasparenza ed etica degli affari;
- qualità;
- diversità;
- legalità e rispetto della legge.

1.2 Integrità di comportamento e rispetto di leggi e regolamenti

L'azienda si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Ciascuno è tenuto a operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

L'azienda opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto

il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'azienda.

L'azienda non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

1.3 Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), l'azienda evita ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori. A tal fine, REX5109 vieta e contrasta:

- la creazione di un ambiente di lavoro ostile o di isolamento nei confronti dei lavoratori;
- qualsiasi forma, anche verbale, di discriminazione o abuso;
- ogni atto o comportamento indesiderato, anche a connotazione sessuale o discriminatoria, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

1.4 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità.

L'azienda riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

L'azienda pone al centro del proprio operato la professionalità e il contributo individuale delle persone, dando continuità a uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente, l'azienda pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni a qualunque livello, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Tale valore si traduce:

- nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale;
- nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi.

L'azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità e ciò comunque nel rispetto della persona, sia quale integrità morale, culturale e fisica.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la nostra azienda si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso:



in particolare l'azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia della persona.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

1.5 Radicamento territoriale

L'azienda si pone la finalità di realizzare progetti tendenti a un coinvolgimento diretto della cittadinanza, delle istituzioni pubbliche e private, dell'imprenditoria e delle associazioni su tutto ciò che concerne lo sviluppo sociale ed economico del territorio e delle comunità locali, nonché delle nuove generazioni.

L'azienda si attiva e continuerà ad attivarsi affinché le realtà con essa collaboranti si conformino alle medesime normative comportamentali e orientino la propria attività ai medesimi principi e valori.

L'azienda, inoltre, promuove lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento. Agisce, dunque, nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace di riconoscere e valorizzare e rispettare le risorse che la compongono, l'ambiente, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promuovendo benessere, integrazione e sviluppo sociale e valorizzandone il riconoscimento delle stesse da parte dei fruitori e di chi materialmente offre il servizio.

1.6 Trasparenza ed etica degli affari

La storia, l'identità e i valori dell'organizzazione si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- affidabilità: intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti;
- trasparenza: conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato;
- correttezza in ambito contrattuale;
- tutela della concorrenza.

1.7 Trasparenza ed etica degli affari

La qualità è un elemento distintivo della nostra azienda. L'azienda si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

Le attività sono poste in essere dall'azienda mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

1.8 Diversità

L'azienda esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto l'organizzazione:

- **garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela dei diritti dei lavoratori;**
- **garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;**
- **non tollera violazioni dei diritti umani;**
- **promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.**

In particolare l'azienda condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.





Gli attori sociali

2.1 I clienti

Costituisce obiettivo primario dell'azienda, la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti.

In questo quadro, l'organizzazione assicura al cliente la migliore esecuzione degli incarichi affidati ed è costantemente orientata a proporre soluzioni sempre più avanzate ed innovative in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità.

L'azienda fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole.

Essa tutela la privacy dei propri clienti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'azienda inoltre adotta uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione e cortesia.

2.2 Istituti finanziari

L'organizzazione intrattiene con gli istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per l'azienda stessa.

Per questo, gli istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice Etico.

2.3 Fornitori

FORNITORI DI BENI E SERVIZI:

L'azienda definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice Etico, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e del rispetto ambientale;

CONSULENTI INTERNI ED ESTERNI:

I consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità e alla reputazione, oltre che all'affidabilità nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente documento.

I rapporti con i consulenti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative ed i principi del presente Codice Etico.

2.4 Pubblica amministrazione

L'azienda ispira e adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di correttezza ed onestà. Su questa base, le persone incaricate dall'azienda di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono cercare di influenzarne impropriamente le decisioni né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate dall'organizzazione aziendale alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

L'organizzazione si impegna a prevenire atti che inducano i destinatari del presente Codice Etico a compiere azioni atte a procurarne illeciti vantaggi.

2.5 Autorità pubbliche

L'azienda si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche (territoriali e nazionali) al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi di interesse.

2.6 Forze politiche, associazioni ed istituzioni portatrici di interessi

I destinatari del presente Codice Etico si impegnano:

- ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività
- non presentare, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza, istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenza o altri atti amministrativi
- ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.





Principi di comportamento cui deve attenersi il personale

Il personale deve attenersi ai principi di:

- **professionalità:** per svolgere il proprio lavoro con diligenza, efficienza e correttezza;
- **onestà:** rispettando con diligenza le leggi vigenti. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'azienda, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta;
- **legalità:** l'azienda si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive e i regolamenti nazionali e internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute;
- **correttezza e trasparenza:** le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'azienda o indebiti vantaggi per sé, per l'azienda o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. L'azienda si impegna a operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo;
- **riservatezza:** le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne;
- **responsabilità verso la collettività:** l'azienda, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende operare nel rispetto delle comunità nazionali e locali, eventualmente anche sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.



Criteri di condotta

4.1 Introduzione

Le regole contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente Codice Etico gli atteggiamenti e i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ai valori cui si ispira il presente documento.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico (identificati nel Par.B del presente documento) devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore aziendale, nonché nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Regolamento aziendale adottato da REX5109.

4.2 Relazioni con il personale

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto 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. Il personale viene assunto abitualmente con regolare contratto di lavoro, di prestazione professionale o di stage, non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, l'accesso a ruoli e incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità.

L'azienda mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

4.3 Sicurezza e salute

L'azienda si impegna a offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

L'azienda opera, inoltre, al fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tra i principali obiettivi vi è quello di proteggere le risorse umane cercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno ma anche con i fornitori, i consulenti esterni ed i clienti coinvolti nelle attività aziendali stesse.

A tutti i dipendenti è imposto il rispetto delle norme e delle procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza.

A maggior garanzia dell'impegno profuso la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

4.4 Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati del proprio personale, l'azienda si attiene alle disposizioni contenute nel Regolamento europeo 679/2016 (GDPR) e alla normativa italiana.

Alle persone viene consegnata una informativa sulla privacy con i contenuti previsti dalla normativa.

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso specifico al trattamento dei loro dati personali. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e in generale la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

La stessa procedura viene applicata anche per la gestione telematica delle informazioni e dei dati personali.

4.5 Tutela dell'ambiente

L'organizzazione si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente attraverso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria.

Si impegna a sensibilizzare dipendenti e collaboratori alle tematiche ambientali.

4.6 Doveri del personale

Le persone devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto da Codice Etico assicurando le prestazioni richieste.

4.7 Deleghe e responsabilità

Sono definite, attraverso specifiche deliberazioni e apposite procedure, le mansioni, le responsabilità e i poteri degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori.

Tali mansioni, responsabilità e poteri devono essere conosciute, accettate e rispettate.

4.8 Obblighi dei dipendenti verso il codice etico

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

4.9 Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun destinatario è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

4.10 Informazioni riservate su soggetti terzi

Il personale aziendale dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti al fine di acquisire informazioni riservate su altre organizzazioni ed enti terzi.

4.11 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo documentandone con precisione l'impiego.



4.12 Efficacia esterna del codice etico

Chiunque agendo in nome e per conto dell'azienda entri in contatto con soggetti terzi con cui l'organizzazione intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuto ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, deve informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice Etico.

4.13 Conflitto di interessi

Il Codice Etico è altresì finalizzato a prevenire ogni situazione di conflitti di interessi. A titolo esemplificativo e non esaustivo condizioni di conflitto potrebbero sorgere tra singolo e azienda; consulenti, partner commerciali o fornitori o comunque soggetti terzi e azienda

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel presente Codice etico, risulta pregiudizievole anche per l'immagine e l'integrità aziendale.

4.14 Whistleblowing

In conformità alla normativa vigente in materia di whistleblowing, D.Lgs. 24/2023 (attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937), e alle Linee Guida emanate dall'anac, REX5109 si è dotata di un apposito canale interno per la segnalazione di potenziali condotte illecite o di violazioni del presente Codice Etico, che possano ledere l'integrità della Società emerse nell'ambito del contesto lavorativo. Tale canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché la tutela da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, assicurando una gestione delle segnalazioni improntata a imparzialità, correttezza e trasparenza. Maggiori informazioni sono contenute nell'apposita sezione del sito <https://rex5109.sibilus.io/>

Sanzioni

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico può costituire un illecito disciplinare sanzionabile in conformità alla normativa vigente e ai Contratti Collettivi eventualmente applicabili.

Per quanto riguarda i membri degli organi della Società, la violazione può comportare giusta causa di revoca dalla carica ricoperta.

Per quanto riguarda i collaboratori e consulenti esterni, i fornitori e i partner commerciali, la violazione delle disposizioni del Codice può essere valutata quale grave inadempimento contrattuale.





E-mail: info@rex5109.it

Pec: rex5109@certopec.it

Telefono: +39 011 198 20368

Regione Sociale: REX5109 S.r.l | **P.IVA:** 08479640016

Sede legale: Corso Umberto 2 - 10121 Torino

Codice SDI: 1N74KED | Cap.Soc. euro 25.000,00 i.v.

