



- PRODUZIONE CONGLOMERATI BITUMINOSI
- STRADE E CONDOTTE
- MOVIMENTO TERRA
- FORNITURE INERTI

REVISIONI			
	Data	Descrizione (Rif.)	Approvazione
	16 maggio 2024	Prima emissione	16 maggio 2024
	01 settembre 2025	Integrazione con il MOG 231	01 settembre 2025

CODICE ETICO EDIL G.M.

SOMMARIO

LETTERA DI PRESENTAZIONE.....	2
PREMESSA.....	3
PRINCIPI GENERALI.....	3
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
DESTINATARI.....	4
VALORI ETICI.....	4
SOSTENIBILITA'.....	5
ECCELLENZA E QUALITA'.....	5
SALUTE E SICUREZZA.....	5
PROTEZIONE DELL'AMBIENTE.....	6
CRITERI DI CONDOTTA.....	6
RESPONSABILITA' E COMPORTAMENTO SUI LUOGHI DI LAVORO.....	9
CONFLITTO DI INTERESSI.....	10
SEGRETEZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI.....	10
GESTIONE IT E SICUREZZA INFORMATICA.....	11
I MECCANISMI DI ATTUAZIONE.....	11
VIOLAZIONI.....	11
ENTRATA IN VIGORE.....	12

Lettera di Presentazione

Egregi colleghi,

Sono lieto di presentarvi il nostro Codice Etico, un documento che incarna i valori e gli ideali fondamentali che guidano le nostre azioni e decisioni quotidiane all'interno dell'azienda.

In un mondo in continua evoluzione, dove la sostenibilità, l'integrità e la responsabilità sociale d'impresa rivestono un'importanza sempre maggiore, è essenziale per noi definire chiaramente i nostri principi e norme morali che governano il nostro operato.

Il nostro Codice Etico non è solo una serie di regole da seguire, ma un impegno condiviso per fare la cosa giusta, non solo per l'azienda stessa, ma anche per le comunità in cui operiamo e per l'ambiente che ci circonda.

L'impegno nel garantire l'integrità e l'eticità nelle pratiche commerciali è alla base di ogni nostra azione. Ci siamo guadagnati la fiducia di clienti, dipendenti, fornitori, pubbliche amministrazioni, delle comunità e dei territori in cui operiamo perseguendo la nostra mission: costruire un futuro sostenibile, applicando le soluzioni più innovative per realizzare le infrastrutture e trattando le persone in modo equo, con dignità e rispetto.

Fondato sui valori della nostra azienda e ispirato alla nostra vision, il Codice Etico è una bussola che ci aiuta a comprendere i principi etici che guidano il nostro lavoro.

Immaginiamo, progettiamo e costruiamo un mondo nuovo, avvicinando il presente al futuro, per migliorare la vita delle persone, di oggi e di domani.

Sono convinto che, aderendo a questi principi e valori, possiamo costruire un futuro migliore per la nostra azienda, per le persone e per il pianeta.

Il Codice è stato ulteriormente implementato ed integrato con alcuni principi e norme comportamentali, funzionali – in particolare – alla prevenzione del rischio di illecito. Il Codice, infatti, nella sua versione “rinnovata”, diventa parte integrante del Modello 231 (D.lgs. 231/2001 c.d. MOG di prevenzione del rischio di reato). Il Codice Etico – pertanto – oltre ad introdurre degli *standard etici* che devono coinvolgere e connotare i comportamenti di tutti gli *stakeholder* aziendali, mira a contribuire alla prevenzione del rischio che vengano commessi illeciti da cui possano scaturire, in astratto, direttamente o indirettamente, contestazioni penali, all'organo amministrativo e/o all'Azienda (responsabilità amministrativa dell'ente, derivante dalla commissione di taluni “reati presupposto”).

Cordiali saluti.

Luogo e Data

ROMA 01/09/2025

(Firma e timbro)


EDIL G.M. SRL
VIA Monte Stallonara, 300
00145 Roma
C.F./P.IVA: 04828901001

PREMESSA

EDIL G.M. SRL è un'impresa edile che opera in conto proprio ed in conto terzi, nella fornitura di Conglomerati Bituminosi, inerti e materiali edili, nel settore movimento terra (sbancamenti, scavi a sezione obbligata, scavi archeologici), nel settore delle urbanizzazioni (fognature, acquedotti, strade), nel settore delle demolizioni (civili e industriali), nella gestione di rifiuti. La forte espansione registrata negli ultimi 15 anni ha permesso l'inserimento dell'azienda nella fascia medio alta del mercato edile, con diverse opere realizzate per la Pubblica Amministrazione; infatti, nel 2006 è stata conferita alla società l'attestazione di qualità per l'esecuzione di lavori pubblici SOA che permette all'impresa di partecipare a lavori pubblici per le seguenti categorie OGI-OG3-OG6—OS25

Edil G.M. implementa costantemente il suo know-how, orientandosi verso la qualità dei materiali presenti sul mercato, la specializzazione, la crescita di competenza professionale e l'ottimizzazione dei cicli di lavoro e gestione finanziaria, al fine di offrire un servizio di altissimo valore aggiunto necessario per acquisire, consolidare ed affiancare i clienti. La società è certificata UNI EN ISO 9001:2008, certificato UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2015, UNI EN ISO 39001:2012, UNI EN ISO 37001:2016.

Essere competitivi per Edil G.M. significa adeguare le proprie soluzioni e tecniche innovative nella realizzazione di infrastrutture sostenibili, sviluppare meccanismi di digitalizzazione per l'efficientamento dei processi e dei progetti, esprimere con entusiasmo la creatività e l'abilità tecnica, per realizzare opere nel massimo rispetto dell'ambiente e dei principi ESG.

Perché quindi un codice etico? Perché Edil G.M. crede fortemente che la soddisfazione dei propri clienti, dipendenti, collaboratori e di tutti coloro che interagiscono con l'azienda, così come il successo della stessa società, siano da perseguire con lealtà, correttezza e diligenza secondo principi eticamente corretti e nel rispetto della normativa vigente.

Il presente Codice Etico è stato approvato dalla direzione e condiviso dai propri impiegati, operai, collaboratori diretti e non. Questo codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che direttamente o indirettamente instaurino rapporti in nome o nell'interesse del gruppo e delle singole società che ne fanno parte.

PRINCIPI GENERALI

Il presente Codice è stato approvato dalla direzione di Edil G.M. e determina gli obblighi di lealtà, correttezza e diligenza a cui si devono attenere tutte le persone che abbiano rapporti di lavoro di qualsivoglia genere con Edil G.M. e deve ispirare le condotte e i comportamenti di tutti coloro che operano e/o vengono in contatto con la società, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Il Codice è stato distribuito a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori a diverso titolo di Edil G.M., e a tutti i predetti ne è stata richiesta la presa visione.

Il Codice può essere variato, integrato, modificato e rimodulato solo attraverso una delibera dell'organo amministrativo, che sarebbe fisiologicamente preceduta da una condivisione delle più opportune modifiche con il management aziendale, o comunque con tutti i dipendenti e consulenti che, formando un team di lavoro strutturato negli anni, possono trasmettere pareri, suggerimenti e sensazioni, funzionali al necessario adattamento del Codice alle sfide che Edil G.M. si troverà ad affrontare in futuro. Modifiche ed aggiornamenti verranno chiaramente comunicati a tutti i dipendenti.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico è vincolante per i Destinatari, i quali sono tenuti a conoscere e ad osservare il Codice Etico ed ogni suo aggiornamento.

Al fine di assicurare una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, la Società si impegna a divulgare il medesimo a tutti i suoi destinatari mediante apposite attività di informazione, garantendo l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice Etico al fine di adeguarlo ad ogni eventuale modifica normativa.

Il compito di vigilare sul puntuale rispetto del presente Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"; nominato a valle dell'adozione del MOG 231) al quale potranno essere indirizzate, oralmente o in forma scritta, segnalazioni di condotte ritenute lesive dei principi e valori dettati dal presente Codice Etico.

La Società assicura, nell'ipotesi di segnalazioni di condotte ritenute lesive del Codice Etico, una effettiva ed adeguata valutazione dei fatti e, ove necessario e/o opportuno, l'adozione di misure sanzionatorie e/o correttive garantendo la necessaria riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione, salvi gli obblighi di legge.

DESTINATARI

Con riferimento ai soggetti che operano all'interno della Società, il Codice Etico trova applicazione nei confronti di tutti coloro che rivestono funzioni di responsabilità, nonché dei dipendenti (inclusi i dirigenti) e dei collaboratori legati ad Edil G.M. da rapporti contrattuali di qualsiasi natura.

Il Codice Etico viene inoltre integralmente diffuso tra tutti i soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti nel corso delle proprie attività, che dovranno uniformarsi alle regole di condotta in esso contenute per tutta la durata del rapporto.

Tutti i Destinatari hanno, dunque, il diritto e l'obbligo di conoscere il Codice Etico, di applicarlo, di richiedere spiegazioni sulle modalità di applicazione, di segnalare eventuali lacune, di proporre l'aggiornamento e l'adeguamento, nonché di riferire tempestivamente ad un diretto superiore o all'Organismo di Vigilanza (nominato a valle dell'adozione del MOG 231) qualsiasi notizia su presunte violazioni dello stesso, collaborando con le strutture preposte alla verifica delle condotte segnalate.

In relazione a quanto sino ad ora enunciato, la Società si impegna a:

- favorire la massima diffusione del Codice Etico, anche tramite programmi di formazione e sensibilizzazione del personale;
- svolgere le opportune verifiche in ordine alle notizie inerenti alle violazioni (effettive o presunte) del Codice Etico e applicare, in caso di accertamento delle stesse, le sanzioni previste dal sistema disciplinare di cui al Modello *ex* D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società;
- tutelare da qualunque genere di ritorsione chiunque fornisca in buona fede notizie di possibili violazioni del Codice Etico, garantendo altresì il diritto alla riservatezza del segnalante.

Il Codice Etico deve essere letto ed applicato unitamente alle norme di comportamento già definite dalla Società per specifiche attività o categorie di soggetti, tra le quali si annovera, in particolare, il Modello *ex* D.lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.

Alla luce di quanto esposto nel presente paragrafo, il Codice Etico dovrà considerarsi "imposto", nella sostanza, a tutti coloro che svolgeranno servizi, prestazioni (o segmenti delle attività produttive) in nome e per conto della Società.

VALORI ETICI

La società conduce le proprie attività ispirandosi ai principi di correttezza, trasparenza, legalità e chiarezza. Tutte le attività aziendali devono essere svolte con la massima scrupolosità, onestà, lealtà e impegno professionale, nell'osservanza delle leggi, delle procedure, dei regolamenti aziendali e nel rispetto del Codice Etico. In particolare, il management e i responsabili di funzione aziendale devono tenere un comportamento esemplare nei confronti dei collaboratori, promuovere il rispetto delle norme del Codice Etico e impegnarsi affinché la conformità alle norme dettate dal Codice Etico venga percepita come parte sostanziale del legame contrattuale.

SOSTENIBILITA'

Le aziende di tutto il mondo hanno assunto un ruolo chiave nel supportare lo sviluppo sostenibile dell'intera società. L'obiettivo prefissato da Edil G.M. è quello di perseguire gli obiettivi ESG attraverso i servizi offerti e minimizzare gli impatti negativi legati alla propria operatività ed a incrementare quelli positivi, contribuendo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Agenda 2030). La società:

- ✓ prepara i propri clienti al futuro, intercettando i trend relativi alla società, ai cambiamenti climatici, alla tecnologia ed all'utilizzo sostenibile delle risorse, inserendo questi elementi nei suoi progetti.
- ✓ gestisce ed implementa attivamente le stesse performance ESG, divulgando ogni anno i propri risultati ottenuti attraverso framework globalmente riconosciuti (questionario Synesgy), al fine di assicurare massima trasparenza agli stakeholders e all'intera società.
- ✓ crea ogni giorno l'ambiente di lavoro ideale per il personale così che esso possa essere valido stimolo per poter esprimere tutto il potenziale individuale.

ECCELLENZA E QUALITA'

Edil G.M. si prefigge di soddisfare le esigenze dei committenti mantenendo elevati livelli di qualità, prestazioni e affidabilità; innovazione ed eccellenza sono radicati nella cultura aziendale per sviluppare infrastrutture affidabili, sostenibili e resilienti. Le esigenze dei committenti devono essere identificate e soddisfatte sfruttando al meglio le risorse e le sinergie aziendali attraverso un dialogo costruttivo continuo.

Se le attività quotidiane non venissero pianificate e svolte con precisione per soddisfare i requisiti del committente, si incorrerebbe nel rischio di doverle ripetere. Ciò, oltre a non soddisfare i committenti, potrebbe causare ritardi nella programmazione e influire negativamente sulla redditività dei lavori svolti da Edil G.M.

Al fine di evitare problemi in termini di qualità, tutte le Persone e gli stakeholders di Edil G.M. devono impegnarsi a operare secondo standard di eccellenza fin dall'inizio e a garantire che il lavoro svolto soddisfi o superi le aspettative.

Per tutti questi motivi Edil G.M. è certificata UNI EN ISO 9001:2008 e cerca continuamente di migliorare i propri processi e le proprie procedure, imparare dagli errori e chiedersi reciprocamente conto della qualità del lavoro svolto. Questo tutela la reputazione di Edil G.M. e contribuisce a garantire il successo della società.

SALUTE E SICUREZZA

Edil G.M. persegue i più elevati livelli di salute, sicurezza e igiene per i propri lavoratori e garantisce le misure di prevenzione e protezione necessarie per evitare o ridurre al minimo i rischi professionali. Tutte le Persone di Edil G.M. sono tenute a valutare e gestire preventivamente i rischi, e ad intervenire in modo efficace al fine di evitare situazioni e comportamenti non sicuri, contribuendo a mantenere il proprio ambiente di lavoro sano e sicuro, garantendo al contempo la sicurezza di colleghi e collaboratori. Edil G.M. si impegna a diffondere una cultura della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro, coinvolgendo le proprie persone in attività di informazione e formazione e richiedendo di sospendere le attività quando necessario e a segnalare atti o comportamenti non sicuri. Al fine di garantire la protezione e il benessere di ogni Persona di Edil G.M., la società adotta un Sistema di gestione della salute e sicurezza, certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 45001, oltre a programmi specifici per ciascun progetto.

Inoltre, la società è certificata UNI EN ISO 39001:2012, standard internazionale per la gestione della sicurezza stradale, che comprende aspetti come la gestione del rischio e la conformità legislativa. Implementando un sistema di gestione certificato ISO 39001, la società contribuisce alla riduzione del rischio di incidenti stradali gravi. Questo sistema consente di

gestire e monitorare le attività e i processi legati alla sicurezza stradale, permettendo all'azienda di monitorare e gestire gli incidenti gravi e mortali derivanti dalle collisioni stradali. Edil G.M. si impegna a mettere a disposizione le risorse umane, strumentali ed economiche necessarie a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

Ciascun preposto, dipendente o collaboratore dovrà operare nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro e di tutela ambientale. Le Persone di Edil G.M. non devono in nessun caso lavorare sotto l'influenza di alcol, droghe o farmaci che possano interferire con la capacità di svolgere le attività in sicurezza. È severamente vietato portare armi, vere o finte, sul posto di lavoro. **In un sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro "condivisa e partecipata", come quello che Edil G.M. intende realizzare, mantenere, ed implementare, ogni Persona che abbia notizia circostanziata di una violazione in materia, è tenuta ad informarne l'Organismo di Vigilanza (una volta nominato) e (in caso temporanea assenza di un nominato OdV operativo) l'organo amministrativo (o comunque chi, per l'organo amministrativo, è tenuto a monitorare il rispetto dei più alti standard di sicurezza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), per il bene dell'azienda, intesa come organismo collettivo e patrimonio di ogni dipendente.**

PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Edil G.M. ha la responsabilità di utilizzare le risorse del pianeta con saggezza e di garantire alla Terra di sostenere le generazioni future. La società riconosce questa responsabilità rispettando tutte le leggi, le norme, i regolamenti in materia ambientale e seguendo le *best practice* per mitigare gli impatti ambientali dei progetti e delle attività dell'azienda. Edil G.M. si impegna a salvaguardare l'ambiente durante tutte le sue attività. A tal fine opera attraverso processi, tecnologie e materiale in grado di ridurre il consumo di energia e risorse naturali, evitando o limitando quindi gli impatti derivanti dalle attività aziendali (inquinamento, gas serra, produzione di rifiuti e disagi per le comunità locali). Si impegna altresì a ripristinare le aree di cantiere nel loro stato originario.

Poiché il cambiamento climatico rappresenta una minaccia globale, lavorare diligentemente per proteggere e migliorare l'ambiente non è mai stato così importante. Edil G.M. è orgogliosa di sostenere la costruzione di un futuro sostenibile per tutti e di contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico e tutte le sue Persone devono valutare e gestire preventivamente gli aspetti ambientali, promuovendo un'economia verde e circolare, intervenendo in modo efficace per evitare situazioni di pericolo per l'ambiente. Edil G.M. è certificata UNI EN ISO 14001:2015 e si impegna a diffondere una cultura ambientale sostenibile all'interno dei luoghi di lavoro, coinvolgendo tutto il personale attraverso attività di informazione e formazione.

CRITERI DI CONDOTTA

Per tutte le pratiche legate all'etica aziendale approfondite in questo paragrafo, la società ha ottenuto il Rating di Legalità, strumento che valorizza l'azienda per la trasparenza negli affari e il rispetto delle norme.

Relazioni con interlocutori esterni - I dipendenti che intrattengono rapporti d'affari con terzi devono condurre la relazione in modo equo e corretto. Tali principi sono validi per i clienti, i fornitori, i consulenti ed i soggetti che svolgono qualsiasi attività direttamente o per conto della società.

Rapporti con i fornitori — I fornitori sono selezionati secondo principi di correttezza e imparzialità. La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi vengono effettuate sulla base di criteri improntati all'economicità, alla qualità e alla trasparenza, all'idoneità tecnico-professionale, al rispetto delle norme applicabili in materia di diritti umani e lavorativi, comprese le pari opportunità, la salute, la sicurezza, nonché al rispetto dei criteri ambientali. Nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria

attività, adottati comportamenti non in linea con i principi generali del presente codice, la società è legittimata a prendere adeguati provvedimenti fino alla conclusione del rapporto di collaborazione. Nella scelta dei fornitori non sono ammesse pressioni tali da favorire un fornitore piuttosto che un altro. Non è ammesso dare o ricevere sotto alcuna forma, diretta o indiretta, offerte di denaro o regali allo scopo di ottenere vantaggi personali di qualsiasi natura.

Rapporti con i Clienti - La società persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto. Si impegna a garantire ai propri clienti un servizio rispondente ad un identico standard di qualità e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Edil G.M. ritiene che la libera concorrenza contribuisca al miglioramento delle capacità commerciali e quindi esclude cartelli o accordi volti a impedire ai clienti l'ottimizzazione dei costi. Tutte le relazioni d'affari intraprese devono essere gestite in modo trasparente e standardizzato secondo quanto previsto dalle procedure aziendali.

Non devono essere effettuate vendite sottocosto o a margine irrisorio che possano compromettere la solidità finanziaria della società. Ogni operatore deve impegnarsi a soddisfare e mantenere nel tempo le condizioni promesse in fase di offerta e/o negli ordini confermati.

Nella gestione delle attività commerciali è vietato avere atteggiamenti o effettuare proposte che possano essere assimilate a tentativo di corruzione nei confronti di terzi. Infatti, la società è in possesso della certificazione ISO 37001 sul Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Rapporti con gli Enti e le Istituzioni — Nei rapporti con le istituzioni pubbliche locali, nazionali, internazionali, con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti pubblici statali, regionali, provinciali e comunali, ciascun preposto, dipendente o collaboratore è tenuto al rispetto delle norme vigenti e si impegna ad operare sulla base della massima lealtà e correttezza; non sono tollerati comportamenti che inducano a interpretazioni falsate o ambigue.

Edil G.M. si impegna a fornire solo informazioni veritiere su di sé, i propri legali rappresentanti o delegati, e quant'altro di utilità per meglio definire il proprio operato.

Edil G.M. si impegna a non richiedere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità, la moralità e la reputazione dei propri interlocutori.

Relazioni esterne - La società riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni esterne. I dipendenti incaricati di divulgare all'esterno informazioni aziendali, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni aziendali e ricevere l'autorizzazione preventiva dei vertici aziendali o di persona delegata.

Rapporti con i mass media - La comunicazione esterna è improntata al rispetto del diritto all'informazione. Le comunicazioni devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali, conformi alle politiche ed ai programmi aziendali. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente ai vertici Aziendali e/o alla funzione aziendale competente. I dipendenti devono astenersi dal rilasciare a qualsiasi titolo comunicazioni formali o informali verso l'esterno e aver cura di comunicare alle persone autorizzate e/o alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

Regali e doni - I dipendenti non possono, direttamente o indirettamente, offrire o ricevere regali, doni, denaro, pagamenti, omaggi a vario titolo. Gli omaggi hanno lo scopo esclusivo di promuovere l'immagine aziendale. Non è ammessa alcuna forma di regalo che esuli dalle normali pratiche commerciali o comunque volta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegata o collegabile alla società. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, revisori, consiglieri, sindaci o a loro familiari, che ne possa influenzare l'indipendenza di giudizio.

Relazioni con i dipendenti - La società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere le competenze possedute da ciascun collaboratore. Edil G.M. si impegna a garantire il massimo rispetto della persona umana, riservando a tutti i collaboratori la giusta considerazione personale e professionale, la corretta retribuzione, nei termini previsti, la giusta corresponsione degli oneri fiscali, nonché la riservatezza in caso di segnalazioni di violazioni di legge o di situazioni in contrasto con il presente codice. Edil G.M. si impegna a non utilizzare in alcun caso manodopera minorile ed è un datore di lavoro attento alle pari opportunità e si impegna a sostenere una cultura inclusiva di collaborazione dove le persone possano esprimere le proprie visioni in modo libero nel contesto dei valori societari, per attirare i migliori talenti e per incentivare e far crescere persone di rilievo, a prescindere dalle loro caratteristiche, opinioni, gusti o tendenze.

Riconosce i benefici di una forza lavoro diversificata nel comprendere le esigenze di una clientela altrettanto diversificata e ritiene che sostenere la diversità apra le porte alla creatività e all'innovazione.

Per questi motivi la società si impegna a certificarsi SA8000 e UNI/PDR 125 sulla parità di genere, al fine di promuovere un luogo di lavoro etico e responsabile, contribuendo al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla protezione dei diritti dei lavoratori e ad una cultura aziendale orientata a principi di gender equality.

Si impegna pertanto a dimostrare il rispetto dei principi EDI in una serie di settori:

- ✓ Pari opportunità — Edil G.M. si impegna ad essere un datore di lavoro equo, trasparente e inclusivo che basa le proprie decisioni riguardo alle assunzioni e al lavoro unicamente sul merito e introduce allo stesso tempo ragionevoli adeguamenti al fine di assicurare a tutti gli individui lo svolgimento delle proprie mansioni e l'accesso alle stesse opportunità professionali.
- ✓ Forza lavoro inclusiva e supply chain — Ove possibile, Edil G.M. favorirà l'occupazione locale e l'utilizzo di fornitori locali al fine di assicurare che la forza lavoro e la supply Chain siano un riflesso della comunità in cui si opera. Edil G.M. si impegna ad essere una società in cui le persone, le idee e le convinzioni provenienti da ogni background vengono trattate, valutate e considerate in base ai meriti e ai contributi individuali. Inoltre, riconosce e promuove la diversità delle proprie Persone come elemento essenziale per la crescita aziendale. L'ambito della diversità e dell'inclusione comprende non solo differenze di etnia e di genere, ma anche la molteplicità di confessioni e credenze religiose, opinioni politiche, capacità, livelli di istruzione, background socio-economici e culturali, e molto altro ancora. In qualità di datore di lavoro che rispetta le pari opportunità, Edil G.M. non tollera discriminazioni basate su questi motivi o su qualsiasi altro aspetto tutelato dalla normativa in vigore.
- ✓ Selezione del personale - La società valuta il personale da assumere sulla base della corrispondenza tra le caratteristiche dei candidati e i profili necessari alle esigenze aziendali, nel pieno rispetto delle pari opportunità. Adotta adeguate misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo.
- ✓ Costituzione del rapporto di lavoro - La società assume il personale con regolare contratto di lavoro. Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve informazioni accurate su:
 - caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; elementi normativi e retributivi basati sulla normativa vigente;
 - norme e procedure in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.
- ✓ Gestione del personale - La società rifiuta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. L'accesso a ruoli e incarichi viene stabilito, in base alle competenze e alle attitudini. Compatibilmente con l'efficienza dell'azienda,

vengono favorite quelle forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione della maternità e in generale della cura dei figli.

Concorrenza — Edil G.M. accetta il principio che la libera concorrenza contribuisca al miglioramento delle capacità commerciali. Evita inoltre di costituire cartelli o accordi volti ad impedire ai propri clienti l'ottimizzazione dei costi. Nell'ambito della lealtà commerciale, la società si impegna a non violare consapevolmente i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Gestione contabile — Tutti i preposti, dipendenti o collaboratori coinvolti in operazioni di gestione contabile devono attenersi a quanto previsto dalla vigente normativa, garantendo la veridicità delle registrazioni e delle operazioni contabili ed informando i propri superiori sulle eventuali anomalie riscontrate.

Gli archivi contabili devono essere adeguatamente gestiti, garantendo la facile rintracciabilità di tutte le fasi ed i relativi responsabili per ogni processo operativo. Tutte le operazioni e transazioni devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime e congrue.

Riciclaggio — Ciascun preposto, dipendente o collaboratore di Edil G.M. non deve accettare alcuna forma di implicazione che possa rappresentare riciclaggio di denaro derivante da qualsiasi forma di attività illecita.

RESPONSABILITA' E COMPORTAMENTO SUL LUOGO DI LAVORO

Ciascun preposto, dipendente o collaboratore che abbia rapporti di lavoro con Edil G.M. è tenuto ad operare con lealtà, diligenza, correttezza, assumendosi la responsabilità del proprio operato secondo anche quanto indicato dalla vigente normativa. La società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e si attiva al fine di garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La società promuove un clima interno in cui i dipendenti interagiscano nel pieno rispetto reciproco astenendosi da comportamenti non in sintonia con quanto dichiarato dal Codice e impegnandosi a segnalare con la massima tempestività qualsiasi violazione dello stesso. È dato compito ai Responsabili delle varie aree di far comprendere, anche con il proprio comportamento, l'importanza del rispetto di quanto indicato nel Codice e di verificare l'esatta osservanza dello stesso, con garanzia alcuna ritorsione in danno dei dipendenti che ne segnalino violazioni. I responsabili delle varie aree devono inoltre proporre alla Direzione eventuali misure sanzionatorie commisurate a tutte le violazioni del codice eventualmente riscontrate. Ciascun preposto, dipendente o collaboratore è responsabile del materiale e delle attrezzature messe a disposizione da Edil G.M. del loro corretto utilizzo e del loro mantenimento in efficienza. Ogni dipendente è tenuto a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e in conformità con le politiche aziendali, le procedure e le direttive aziendali.

Ciascun preposto, dipendente o collaboratore è personalmente responsabile di comportamenti che, in contrasto con il Codice, possano dare adito a qualsivoglia inconveniente che arrechi danno alla società o a terzi, ed è consapevole che ciò genererebbe immediatamente tutte le azioni possibili, legali ed in materia di contratto di lavoro, volte a risarcimento e tutela di quanto generato.

Edil G.M. non accetta nessuna forma di molestia o comportamento indesiderato, sia esso a base sessuale, di discriminazione sociale, razziale, politica, religiosa, o che comunque lesivo della dignità della persona, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

Ciascun preposto, dipendente o collaboratore deve esimersi da:

- Prestare servizio sotto l'effetto di alcolici o sostanze stupefacenti.
- Bestemmiare o esprimersi in maniera scurrile e/o volgare.
- Avere comportamenti che possano avere effetto intimidatorio nei confronti dei colleghi.
- Avere atteggiamenti offensivi nei confronti dei colleghi.
- Avere atteggiamenti volti a screditare l'operato o la professionalità dei colleghi.
- Avere comportamenti che possano provocare danni alla salute ed all'incolumità altrui.

Edil G.M. ha formalizzato la procedura Whistleblowing, istituendo una policy chiara e fornendo ai propri dipendenti un'adeguata formazione sulle modalità di segnalazione e proteggendo la riservatezza dei whistleblowers. Il monitoraggio e l'aggiornamento della procedura rientrano tra gli impegni di Edil G.M., al fine di assicurare i propri dipendenti e incoraggiarli a segnalare comportamenti non etici o illegali senza timore di ripercussioni.

CONFLITTO D'INTERESSI

La società impronta i rapporti con i propri dipendenti sulla fiducia e lealtà reciproche. I dipendenti devono perseguire, nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa, gli obiettivi e gli interessi aziendali, evitando in ogni modo di porsi in situazioni di contrasto con l'interesse sociale.

Ciascun preposto, dipendente o collaboratore dovrà astenersi da attività che possano arrecare pregiudizio all'immagine, alla solidità finanziaria o all'integrità morale e legale di Edil G.M.

Ciascun preposto, dipendente o collaboratore deve evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con la società, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza nello svolgimento delle attività loro con rischi sul conseguimento del miglior interesse aziendale. E' pertanto fatto obbligo a ciascun preposto, dipendente o collaboratore di segnalare situazioni di conflitto di interesse.

SEGRETEZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Edil G.M. si impegna a non violare consapevolmente i diritti e la proprietà intellettuale di terzi. Pertanto, ciascun preposto, dipendente o collaboratore è tenuto alla massima segretezza relativamente ad informazioni tecniche, tecnologiche, contrattualistica, elenchi clienti o fornitori, procedure o quant'altro costituisca patrimonio intrinseco di Edil G.M. e possa, se divulgato, costituire danno patrimoniale e di immagine alla stessa. Ciascun preposto, dipendente o collaboratore deve trattare dati personali, sensibili ed informazioni riservate, di Edil G.M. e di terzi, in ottemperanza a tutte le leggi in termini di segretezza e privacy, evitandone qualsiasi uso improprio.

I dipendenti che, nel normale adempimento delle proprie attività aziendali, vengano a conoscenza di informazioni riservate relative alla Società non possono utilizzarle per fini personali, privati, di natura economica. Tali utilizzi, oltre che costituire una questione morale ed etica, sono perseguibili legalmente. Il trasferimento di dati sensibili e/o di informazioni riservate a terzi (es. clienti, fornitori, enti pubblici, privati, ecc) deve sempre essere preventivamente autorizzato dall'amministrazione o da suoi eventuali incaricati.

GESTIONE IT E SICUREZZA INFORMATICA

I software e i servizi IT svolgono un ruolo fondamentale nel supportare le operazioni di Edil G.M. La rapidità con cui emergono minacce alla sicurezza informatica richiede risposte veloci e agili.

Edil G.M. adotta misure appropriate per garantire che l'uso della tecnologia non sottoponga le informazioni riservate e i dati personali a un rischio indebito di divulgazione non autorizzata. Tenendo presente la natura in evoluzione della tecnologia e le caratteristiche di sicurezza disponibili, Edil G.M. si impegna a garantire che le misure adottate siano adeguate alle best practice in materia. I servizi IT coprono funzioni fondamentali per le diverse operazioni, come ad esempio la programmazione delle attività, la progettazione, la gestione dei documenti, la tenuta della contabilità e l'amministrazione e organizzazione dei dipendenti. È molto importante seguire le linee guida che riguardano l'uso di tali software e il loro corretto impiego.

A causa dell'aumento della criminalità informatica, i dati e le risorse aziendali sono sempre più a rischio, pertanto, è fondamentale che ogni Persona di Edil G.M. segua le opportune procedure di sicurezza informatica e si uniformi agli alert periodici, ponendo attenzione agli attacchi di phishing e alle altre truffe che permettono di ottenere l'accesso illecito ai sistemi IT di Edil G.M. o di sottrarre dati aziendali o personali.

I MECCANISMI DI ATTUAZIONE

Il doveroso rispetto del presente Codice Etico è legato alla condivisione, da parte dei Destinatari, dei valori fondamentali che vi sono enunciati.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi a qualunque titolo (e ad ogni effetto di legge) assunti dai Destinatari nei confronti della Società e, con particolare riferimento ai dipendenti, deve intendersi quale parte essenziale dei doveri contrattuali assunti ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 c.c. e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.).

La Società ha il diritto e il dovere di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni di prevenzione e di controllo ritenute a tal fine necessarie o opportune.

L'eventuale violazione di norme di legge o dei principi indicati nel Codice Etico non potrà che comportare, nei confronti dei Destinatari, l'applicazione delle procedure sanzionatorie previste dalle norme stesse o da leggi *ad hoc* (inclusi, per fattispecie particolarmente gravi di violazione, provvedimenti risolutivi del rapporto di lavoro), nonché delle sanzioni disciplinari indicate dal Modello *ex* D.lgs. n. 231/2001 adottato da Edil G.M.

Il controllo sull'applicazione del Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza (nominato a valle dell'adozione del MOG 231), che segnalerà alla funzione competente i risultati delle verifiche effettuate per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti di coloro che ne abbiano violato le norme.

Conformemente alla normativa vigente, Edil G.M. considera le segnalazioni ricevute in buona fede come un gesto di lealtà.

Chiunque può effettuare segnalazioni in forma orale o scritta attraverso le caselle di posta tradizionale ed elettronica appositamente create, con la garanzia della massima riservatezza da parte dell'Organo di Vigilanza.

In ogni caso, quest'ultimo non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

VIOLAZIONI

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema preventivo e di controllo, in quanto parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società in ottemperanza al D.lgs. n. 231/2001.

Come noto, il sistema preventivo e dei controlli approntato dal Decreto deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volte a contrastare i potenziali rischi connessi all'attività dell'ente, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto delle leggi vigenti, delle disposizioni e procedure interne.

Gli apicali devono curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice Etico e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica.

In caso di accertate violazioni alle disposizioni del Codice Etico, verranno adottate adeguate misure sanzionatorie in linea con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Ogni dipendente dovrà segnalare al proprio superiore diretto qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice. Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onere del

dipendente comunicare direttamente con l'Amministratore. A tutte le richieste verrà data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione. Chiunque segnali presunte violazioni del Codice etico non in buona fede sarà sanzionato ai sensi dello stesso.

L'osservanza del presente codice etico deve considerarsi parte essenziale degli obblighi contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. La violazione del codice potrà costituire inadempimento degli obblighi primari del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto del CCNL, con ogni conseguenza di legge (anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro), e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

Il rispetto del presente codice deve considerarsi parte integrante degli obblighi contrattuali assunti dai collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con la società. La violazione del codice potrà costituire inadempimento degli obblighi contrattuali, con ogni conseguenza di legge (anche in ordine alla risoluzione immediata del contratto e/o dell'incarico), e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

Edil G.M. nomina un Organismo di Vigilanza a valle dell'adozione del Modello di Gestione c.d. MOG 231; tale Organismo di Vigilanza è investito di compiti consultivi e di indirizzo. Tra di essi, si annoverano:

- chiarire il significato e l'applicazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure apprestate dalla Società e verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice e del Modello;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e del Modello;
- esprimere pareri sulle problematiche etiche che potrebbero insorgere in ambito decisionale;
- intraprendere le iniziative più opportune in materia di violazione alle norme del Codice e del Modello;
- segnalare all'Amministratore Unico l'opportunità di apportare integrazioni e revisioni al Codice ed al Modello.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice Etico entra in vigore a partire dalla sua approvazione da parte del management e ogni variazione o integrazione successiva dovrà essere approvata dallo stesso. Il Codice è disponibile in formato pdf nel sito aziendale <https://www.edilgmsrl.it>.

Luogo e Data

ROMA 01/09/2025

(Firma e timbro)

EDIL G.M. SRL
VIA Monte Stellanara, 200
00148 Roma
C.F./P.IVA: 04828901001

