



**rnb**  
**4 culture**  
CODICE ETICO

## INTRODUZIONE

Il presente codice etico rappresenta l'enunciazione dei valori e principi fondamentali ai quali RNB4CULTURE adegua la conduzione del proprio *business* e le relazioni tanto interne quanto esterne, oltre il limite rappresentato dalle disposizioni legislative e statutarie di riferimento.

L'adozione del presente documento esprime la volontà di RNB4CULTURE di assumere impegni e responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ad ogni livello, nel rispetto dei legittimi interessi degli azionisti, dei dipendenti, dei clienti, dei *partner* e della collettività interessati dall'attività di RNB4CULTURE.

RNB4CULTURE chiede il rispetto delle regole enunciate nel Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori, siano essi amministratori o dipendenti di ogni inquadramento, al fine di rendere compatibile e sinergico il perseguimento del fine lucrativo con il rispetto della legalità.

Il presente Codice Etico costituisce un unico complesso di regole volte a garantire una conduzione eticamente responsabile del *business* di RNB4CULTURE, alla cui osservanza sono tenuti tutti i soggetti che si relazionino direttamente ed indirettamente con la Società.

## 1. MESSAGGIO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nella gestione dei propri affari RNB4CULTURE collabora con colleghi, clienti, *partner*, azionisti e rappresentanti del mondo delle Università, Centri di Ricerca, Hub di Innovazione, Industria, Investitori, Associazioni. Per questo RNB4CULTURE riconosce rilevanza primaria all'osservanza di alcuni principi fondamentali, quali il rispetto, l'integrità, l'innovazione, l'eccellenza e la fiducia.

La collaborazione e la centralità del network e dei *partner* di RNB4CULTURE costituiscono l'essenza del modello di business cui RNB4CULTURE si ispira: soltanto applicando i principi fondamentali poc'anzi menzionati potrà essere garantito un efficace, costante, graduale e sano sviluppo del business.

La chiave verso l'integrità è il bisogno di tutti i lavoratori di comportarsi in modo onesto e di rispettare le regole: per poter essere una vera, grande Azienda RNB4CULTURE deve poter assicurare il rispetto di determinate norme di comportamento ad ogni livello ed in ogni relazione.

Proprio per queste ragioni è stato redatto il Codice Etico di RNB4CULTURE, la cui adozione costituisce l'opportunità di continuare a promuovere in modo strutturato e durevole il nostro progetto di responsabilità sociale e la cui osservanza è di primaria importanza per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione dell'Azienda, nonché per il miglioramento del contesto civile in cui la stessa si trova ad operare.

Il Codice Etico, così come illustrato nelle pagine che seguono, rappresenta la dichiarazione programmatica di RNB4CULTURE, che mira a conciliare la propria competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e a promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale ed ambientale, il corretto e sostenibile utilizzo delle risorse.

A tal fine, si chiede che il Codice Etico sia conosciuto, adottato, condiviso ed osservato scrupolosamente da tutti i collaboratori della Società e, più in generale, da ogni soggetto che entri in contatto e intrattenga relazioni con RNB4CULTURE: se il Codice Etico sarà rispettato ogni giorno, anche i valori fondamentali cui esso si ispira lo saranno.

In questo modo RNB4CULTURE sarà un'Organizzazione coesa, in grado di assicurare l'osservanza dei più alti standard comportamentali, di cui saremo fieri tutti quanti.

## 2. LA MISSION DI RNB4CULTURE

La *mission* di RNB4CULTURE è:

- Valorizzare il patrimonio culturale nazionale e internazionale tramite la gestione di musei e siti di rilevanza storica e/o culturale.
- Lavorare per garantire la sostenibilità economica delle realtà nel settore della cultura gestite da RNB4CULTURE.
- Sviluppo e realizzazione di software e hardware per facilitare lavori di gestione delle attività museali e fornire nuovi metodi di fruizione di contenuti e attrazioni.
- Creare hub per la raccolta e la crescita di startups e aziende innovative nel settore dell'culturetech.

RNB4CULTURE persegue il fine di garantire una sana e prudente gestione del proprio *business* nel rispetto dei valori fondamentali che ispirano le regole del mercato di riferimento.

Attraverso l'organica interazione di interessi economici e principi etici, RNB4CULTURE si propone di perseguire i propri obiettivi ponendo enfasi sull'approccio umanistico allo sviluppo, in cui l'idea di lavoro è espressione dell'uomo nella sua interezza, mettendo al centro le capacità, la passione e la creatività di ogni singola persona, integrate nel disegno di una Azienda innovativa e proiettata verso la creazione di valore nel mondo dell'innovazione nell'culturetech.

Grazie alla corretta osservanza di tale principio, RNB4CULTURE intende soddisfare le esigenze dei propri clienti mediante l'applicazione di un sistema organizzato che trascenda i limiti imposti dal sistema per raggiungere l'obiettivo globale condiviso: la valorizzazione della persona.

### **3. LA CONDIVISIONE DEL PROGETTO**

RNB4CULTURE riconosce la necessità della condivisione di valori comuni con i propri clienti, *partner* e *stakeholder*, al fine di realizzare il perseguimento oggettivo e cosciente della *mission* aziendale. Solo in un'ottica di reale collaborazione e sistemica organizzazione, il presente Codice Etico può aspirare a trascendere il livello meramente programmatico e tendere ad una concreta applicazione e valorizzazione.

Nel perseguire l'obiettivo di una efficiente organizzazione etica, RNB4CULTURE si impegna a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia e reciprocità con i suoi clienti, *partner* e *stakeholder*, ovvero con le categorie di individui, gruppi o istituzioni che rappresentano il naturale interlocutore nell'espletamento della sua attività.

Sono *partner* e *stakeholder* tutti i soggetti il cui apporto sia richiesto per realizzare la *mission* aziendale ovvero ogni soggetto che abbia comunque un interesse nel suo perseguimento.

Sono *partner e stakeholder* coloro che compiono investimenti connessi alle attività di RNB4CULTURE; in primo luogo, i soci e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i *partner* con relazioni di partnership formalizzate con RNB4CULTURE. In senso allargato sono, inoltre, *stakeholder* tutti quei singoli o gruppi i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di RNB4CULTURE; rientrano in questo ambito anche le associazioni di categoria del settore. L'attività di RNB4CULTURE è improntata alla massima cooperazione, affinché il rispetto per le aspettative legittime dei propri *partner e stakeholder* si concili in modo coerente con la sua *mission*.

Sono, dunque, *partner e stakeholder* di RNB4CULTURE:

- Musei
- Fondazioni
- Proprietari di siti con rilevanza storico/culturale (pubblici e privati)
- Organi di tutela del patrimonio culturale
- Startup innovative su culturetech,
- PMI innovative su culturetech,
- Università e Centri di Ricerca,
- Hub di Innovazione,
- Incubatori e Acceleratori,
- Investitori,
- Industria.

La cooperazione tra RNB4CULTURE ed i propri *partner e stakeholder* si pone quale elemento essenziale per una conduzione etica del suo *business*: per tale motivo, i comportamenti non etici, ovvero posti in essere in spregio dei valori considerati, compromettono il rapporto di fiducia tra RNB4CULTURE ed i suoi *partner e stakeholder* e possono favorire l'insorgenza di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa.

RNB4CULTURE aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *partner e stakeholder* e persegue la propria missione ricercando il contemperamento degli interessi coinvolti. Questo Codice è improntato dunque a un'ideale di cooperazione, in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte.

#### 4. IL VALORE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è il documento ufficiale attraverso il quale RNB4CULTURE definisce e proclama i valori e principi che governano la conduzione delle sue attività, interne ed esterne, e nei quali si riconoscono tutti i soggetti che in essa operano.

Il Codice Etico si applica a tutte le attività di RNB4CULTURE ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

Il Codice Etico rappresenta lo strumento attraverso il quale RNB4CULTURE si propone di attuare la missione aziendale mediante uno sviluppo sinergico della cooperazione con i propri *partner* e *stakeholder*; la sua effettiva osservanza si pone, quindi, quale metro di giudizio della soddisfazione di tutti i soggetti coinvolti nell'attività di RNB4CULTURE.

Il Codice Etico è, pertanto, costituito dai:

- principi generali sulle relazioni con i *partner* e *stakeholder*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di RNB4CULTURE;
- criteri di condotta verso ciascuna classe di *partner* e *stakeholder*, ovvero le linee guida e le norme specifiche alle quali i collaboratori di RNB4CULTURE sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo approntato al fine di garantire la costante osservanza del Codice Etico ed il suo continuo miglioramento.

RNB4CULTURE si impegna alla diffusione del presente Codice Etico, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dello stesso.

Nei rapporti d'affari, RNB4CULTURE sarà tenuta ad informare dell'esistenza delle norme di comportamento disciplinate dal presente Codice, facendone richiamo nei contratti volta per volta stipulati con i propri *partner*; questi ultimi dovranno conformarsi al Codice Etico, per non incorrere nelle conseguenze contrattualmente stabilite (risoluzione del contratto, recesso unilaterale, etc.).

## 5. I VALORI DI RNB4CULTURE

### 5.1 Il rispetto per l'individuo

RNB4CULTURE pone il benessere dell'individuo quale criterio ispiratore della propria attività.

### 5.2 Il rispetto del principio di legalità

I collaboratori interni ed esterni di RNB4CULTURE, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico, e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di RNB4CULTURE può giustificare una condotta non onesta.

### 5.3 La responsabilità sociale

RNB4CULTURE si impegna a promuovere lo sviluppo economico nell'ambito delle Scienze della Vita, attuando azioni volte al consolidamento e sviluppo di nuove idee imprenditoriali che possano creare valore e nuova occupazione di giovani scienziati, ricercatori e startupper.

### 5.4 Fiducia e reciprocità

RNB4CULTURE promuove la cooperazione con tutti i suoi *partner* e *stakeholder* nel reciproco rispetto delle regole del Codice Etico, al fine di garantire la massima soddisfazione di ciascun soggetto che partecipi alla missione aziendale.

### 5.5 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri *partner* e *stakeholder* (la scelta dei clienti, l'identificazione dei *partner*, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), RNB4CULTURE evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, al ceto, all'origine nazionale, all'appartenenza sindacale, all'affiliazione politica, alla religione, ecc. dei suoi interlocutori.

### 5.6 Riservatezza

RNB4CULTURE assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

I collaboratori di RNB4CULTURE sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Le informazioni dei *partner* e *stakeholder* sono trattate da RNB4CULTURE nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* degli interessati: a tal fine, sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

In particolare, RNB4CULTURE:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni personali che assicuri 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 dei dati personali;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni riservate alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

## 5.7 Completezza e trasparenza dell'informazione

RNB4CULTURE si impegna affinché le comunicazioni verso i suoi *partner* e *stakeholder* (anche attraverso i *mass media*) sia improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso ai collaboratori di RNB4CULTURE di divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni *price sensitive* e i segreti industriali.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di RNB4CULTURE con i *mass media* sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte. RNB4CULTURE evita ogni forma di improprio favoritismo da parte dei mezzi di comunicazione.

## 5.8 Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse

RNB4CULTURE si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi

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.

Integrano ipotesi di conflitto di interessi:

- il perseguimento, da parte di un collaboratore, di interessi incompatibili o contrastanti con la *mission* aziendale;
- il vantaggio esclusivamente personale che un collaboratore ottenga, attraverso qualunque mezzo, dalla realizzazione della *mission* aziendale o attraverso l'uso di beni aziendali;

- le violazioni, perpetrate dagli interlocutori di RNB4CULTURE (*partner e stakeholder*, enti, comunità, e loro rappresentanti), che creino un contrasto con il legame di fiducia cui sono tenuti nei confronti di RNB4CULTURE.

Costituisce, altresì, conflitto di interessi l'acquisto o il possesso di partecipazioni rilevanti in società concorrenti, fornitori o clienti di RNB4CULTURE.

## 5.9 Valore delle risorse umane

I collaboratori di RNB4CULTURE sono un fattore indispensabile per il perseguimento della *mission* aziendale. Per questo motivo, RNB4CULTURE tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

RNB4CULTURE si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica della persona ed il rispetto nelle relazioni con gli altri. RNB4CULTURE si impegna a sostenere e rispettare i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e con la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

## 5.10 Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione di rapporti contrattuali che implicano l'instaurazione di relazioni gerarchiche, in special modo con i collaboratori, RNB4CULTURE si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso.

In particolare, RNB4CULTURE garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore, in modo che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

## 5.11 Integrità della persona

RNB4CULTURE garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge o il Codice Etico, o adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

## **5.12 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. RNB4CULTURE si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Chiunque operi in nome e per conto di RNB4CULTURE deve evitare di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si sia venuto a trovare.

## **5.13 Concorrenza leale**

RNB4CULTURE intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante, indirizzando la propria attività, nei suoi vari aspetti, in modo da non ledere i legittimi interessi delle altre aziende.

In particolare, RNB4CULTURE, nello svolgimento della propria attività, si preoccupa di non danneggiare l'immagine delle aziende concorrenti e dei loro servizi.

## **5.14 Trasparenza contabile**

RNB4CULTURE persegue la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte imprenditoriali effettuate ed offrendo ai propri soci e ai soggetti deputati al controllo della Società tutti i dati e gli elementi conoscitivi necessari e/o rilevanti ai fini della più corretta informazione contabile e societaria.

## **5.15 Tutela ambientale**

L'ambiente è un bene primario che RNB4CULTURE s'impegna a salvaguardare; a tal fine, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

# **6. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI**

## **6.1 Lavoro infantile**

RNB4CULTURE non utilizza e non sostiene l'utilizzo del lavoro infantile, facendo proprio il contenuto della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia nonché della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulle Forme Peggiori di Lavoro Minorile.

## 6.2 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, 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 psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

## 6.3 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero". E' vietato stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- norme e procedure interne adottate al fine di prevenire ed evitare comportamenti in contrasto con il presente Codice Etico.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

## **6.4 Lavoro obbligato**

RNB4CULTURE non ricorre, né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato per cui non può essere richiesto al personale di lasciare "depositi" in denaro o in qualsiasi altra forma al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

## **6.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

RNB4CULTURE rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di loro scelta così come rispetta il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. E' inoltre garantito che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

## **6.6 Gestione del personale**

RNB4CULTURE evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire forme di nepotismo.

Nella gestione del rapporto di lavoro, RNB4CULTURE non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine

nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

E' vietata l'applicazione di procedure disciplinari nei confronti dei dipendenti se non nel rispetto del Codice Disciplinare interno ed il CCNL.

L'orario di lavoro e la retribuzione sono regolamentati dalle leggi applicabili e dai CCNL, è vietata qualsiasi forma di gestione del rapporto di lavoro al di fuori di quanto regolamentato dalle leggi e dai CCNL applicabili.

## **6.7 Diffusione delle politiche del personale**

Le politiche di gestione del personale e di responsabilità sociale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

## **6.8 Formazione e addestramento**

RNB4CULTURE garantisce l'informazione ed i mezzi per accrescere nel proprio personale la consapevolezza dei propri ruoli e dell'importanza delle attività che svolgono in relazione alla *mission* aziendale.

In particolare, RNB4CULTURE assicura costante formazione e addestramento al proprio personale nonché una analisi dei relativi risultati al fine di valutare al meglio le esigenze future.

## **6.9 Valorizzazione e formazione delle risorse**

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

Particolare importanza riveste la possibilità per ognuno di migliorare le proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

## **6.10 Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori**

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico. E' vietato richiedere prestazioni straordinarie al di fuori degli accordi e dei contratti.

## **6.11 Coinvolgimento dei collaboratori**

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

## **6.12 Intervento sull'organizzazione del lavoro**

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

RNB4CULTURE si attiene, perciò, ai seguenti criteri:

- gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

### 6.13 Sicurezza e salute

RNB4CULTURE si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri *stakeholder*.

Obiettivo di RNB4CULTURE è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie dell'azienda, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche con i fornitori, i *partner*, le imprese e i clienti coinvolti nelle attività.

A tal fine, il management di RNB4CULTURE, attento all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie economicamente accessibili;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

RNB4CULTURE, inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

### 6.14 Tutela della privacy

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la raccolta di informazioni riguardanti la vita privata dei collaboratori che non siano necessarie per il rispetto della legge e l'efficace attuazione del Modello.

## **6.15 Integrità e tutela della persona**

RNB4CULTURE si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo, salvaguarda i lavoratori 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 o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

In caso di reclamo e/o segnalazione diretta, RNB4CULTURE implementa rimedi e azioni correttive con assegnazione di adeguate e appropriate risorse alla natura e alla gravità di ogni non-conformità nei confronti della politica aziendale e del presente codice.

## **6.16 Doveri dei collaboratori**

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

## **6.17 Gestione delle informazioni**

Il collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

## 6.18 Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori di RNB4CULTURE sono tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

## 6.19 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società.

RNB4CULTURE si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di *reporting* di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi.

## 7. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI ESTERNE

## 7.1 Relazioni con i pubblici funzionari

RNB4CULTURE si impegna ad adottare con la pubblica amministrazione ed i suoi rappresentanti un rapporto trasparente e costruttivo.

In particolare, nei rapporti con gli Organi del Governo, con le agenzie di regolamentazione e con i loro funzionari, la Società intrattiene relazioni ispirate alla professionalità, alla cortesia ed al rispetto delle disposizioni di legge.

Chiunque abitualmente lavori con Organi del Governo, con agenzie di regolamentazione o con pubblici funzionari sarà tenuto al rispetto delle procedure prescritte. In qualsiasi caso di incertezza circa l'opportunità di una condotta, dovrà farsi riferimento all'ufficio legale.

Chiunque sia contattato per rappresentare RNB4CULTURE di fronte ad organi pubblici o pubblici funzionari sarà tenuto a:

- Richiedere autorizzazione all'Amministratore Delegato prima di accettare l'incarico;
- Informare il proprio responsabile circa la partecipazione a tale attività.

## 7.2 Relazioni con il pubblico e con la stampa

Le comunicazioni esterne con gli investitori, gli analisti e la stampa richiedono una considerazione attenta e la piena comprensione delle dinamiche legali coinvolte.

Per questo, solamente alle persone autorizzate è consentito di effettuare commenti in pubblico a nome o per conto di RNB4CULTURE e di rispondere a domande o rilasciare interviste agli investitori ed alla stampa.

## 8. VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE

I destinatari del Codice Etico sono:

- i membri del consiglio di amministrazione o, laddove l'organo gestorio fosse mono soggettivo, l'amministratore unico della società;
- i direttori generali e i dirigenti;

- i collaboratori;
- i consulenti e prestatori di servizi;
- i fornitori e tutti gli altri portatori d'interesse.

Il rispetto e l'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte del personale di RNB4CULTURE costituirà inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno.

I suddetti destinatari del Codice Etico sono tenuti a pretendere l'osservanza dei principi dal Codice stesso enunciati anche da parte di tutti i portatori di interesse (stakeholder) e dei *partner* di RNB4CULTURE. L'Azienda s'impegna dunque a predisporre ed attuare quelle misure organizzative volte a garantire il rispetto dei valori etici sanciti nel Codice anche da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, vengono in contatto con la società.

L'osservanza del Codice Etico da parte di fornitori integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza nell'esecuzione dei contratti in essere con RNB4CULTURE

## 8.1 Revisione del Codice Etico

Le disposizioni di legge e le norme di comportamento possono essere soggette a variazioni, ragione per la quale il Codice di Etico di RNB4CULTURE viene valutato regolarmente alla luce del quadro normativo e dell'assetto organizzativo della Società e, ove necessario, aggiornato e integrato. Tutti i dipendenti sono invitati ad apportare il proprio contributo per continuare a sviluppare il presente Codice di Etico.