

**Codice etico e di comportamento di**  
**ENERGIE S.p.A.**  
**e delle società controllate/collegate**

| Versione | Approvazione | Motivazione:                                  |
|----------|--------------|---|
| 1        | 17/11/2020   | Adozione del Codice Etico e di comportamento. |
| 2        | 16/04/2026   | Aggiornamento premesse, revisione generale    |
|          |              |   |

## INDICE

### PREMESSA

#### 1. PRINCIPI GENERALI

- 1.1 Finalità
- 1.2 Principi fondamentali
- 1.3 Destinatari
- 1.4 Compiti di reporting e controllo diffuso

#### 2. RISORSE UMANE E POLITICA OCCUPAZIONALE

#### 3. SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

#### 4. AMBIENTE ED ENERGIA

#### 5. COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E NEGLI AFFARI

- 5.1 Principi generali
- 5.2 Rapporti con i consulenti
- 5.3 Rapporti con i clienti
- 5.4 Rapporti con i fornitori
- 5.5 Rapporti con i concorrenti
- 5.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 5.7 Rapporti con istituzioni politiche e sindacali
- 5.8 Rapporti con i mass media, associazioni di categoria e altri enti assimilabili
- 5.9 Rapporti con la collettività

#### 6. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DELLA SOCIETÀ

- 6.1. Rapporti con gli azionisti
- 6.2. Rapporti con il Collegio Sindacale
- 6.3. Operazioni su capitale e su partecipazioni
- 6.4. Trasparenza nella contabilità
- 6.5. Rapporti con il mercato

#### 7. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI

- 7.1. I sistemi informatici aziendali, internet e posta elettronica
- 7.2. Telefonia

#### 8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

#### 9. PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

#### 10. DISPOSIZIONI FINALI

## **PREMESSA**

**ENERGIE S.p.A.** è un'azienda che opera nel settore dell'energia da fonti rinnovabili (anche, la "Società"), la quale detiene partecipazioni in diverse società (di seguito, collettivamente, il "Gruppo ENERGIE" o il "Gruppo").

Il Gruppo ENERGIE si trova a svolgere la propria attività in un contesto istituzionale, economico, politico, sociale e culturale nazionale ed internazionale particolarmente articolato ed in continua evoluzione. Per affrontare con successo tali complessità, il Gruppo ritiene di particolare importanza definire con chiarezza l'insieme dei valori ai quali si ispira, e che intende vengano applicati.

Il Gruppo ispira, invero, da sempre la sua attività e le sue politiche aziendali ad un insieme di principi e valori etici ed operativi, che alimentano l'efficienza, la buona gestione e lo sviluppo nel tempo, con responsabilità sociale, nel rispetto di tutti gli *stakeholders* e della collettività, nonché nel rispetto della legislazione vigente.

In aderenza a tali principi e valori etici ed operativi è stato pertanto predisposto il presente Codice etico di Gruppo ENERGIE, parte di un più complesso Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 adottato dalla Subholding, la cui osservanza riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Il presente Codice racchiude un insieme di valori e linee guida che devono essere rispettati da tutti coloro che entrano in contatto con le società del Gruppo ENERGIE o, più in generale, sono legittimi portatori di interesse nei confronti delle stesse.

## **1. PRINCIPI GENERALI**

### **1.1 FINALITÀ**

Il Codice Etico è stilato per assicurare che l'attività del Gruppo ENERGIE continui ad essere gestita in modo etico e duraturo in tutti i suoi aspetti, con senso di responsabilità sociale e secondo i seguenti principi fondamentali dettati e condivisi:

- rispettare tutte le leggi e normative applicabili ovunque è presente l'azienda, conducendo gli affari con integrità ed in modo tale da rafforzare la reputazione della Società;
- apportare agli azionisti il massimo valore pur tutelando il loro investimento, assicurando una performance di altissimo livello abbinata ad una governance aziendale ed una gestione del rischio nel rispetto di standard elevati;
- offrire servizi eccellenti ai propri clienti nel rispetto di una concorrenza leale;
- trattare i fornitori con onestà ed equità;
- trattare i dipendenti in modo equo e con rispetto, riconoscendo le loro abilità e differenze, premiandoli per quanto conseguito ed offrendo loro un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- svolgere un ruolo attivo per la tutela dell'ambiente;
- contribuire in modo positivo al benessere ed allo sviluppo delle collettività nelle quali opera il Gruppo.

Il Codice Etico è altresì predisposto per garantire che i dipendenti delle società del Gruppo ispirino le proprie attività al conseguimento degli obiettivi principali del Gruppo e tengano un comportamento corretto nello svolgimento dei propri compiti e mansioni così astenendosi dal tenere condotte illecite e prevenendo la

commissione di illeciti considerati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/01 (di seguito, il “Decreto”).

## **1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI**

Per assicurare il raggiungimento delle finalità enunciate tutto il personale delle società del Gruppo è tenuto ad uniformarsi ai seguenti principi deontologici fondamentali:

1. Tutte le attività dovranno svolgersi nel rispetto della dignità umana e dei diritti dell'uomo secondo quanto stabilito dalle leggi e dalla normativa in vigore nello Stato italiano.
2. Il Gruppo condivide la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e non tollera il ricorso alla manodopera giovanile.
3. Il Gruppo non tollera alcuna forma di corruzione o concussione, ricatti o altri pagamenti simili effettuati o ricevuti da terzi.
4. Il patrimonio aziendale sarà protetto anche attraverso la tutela delle informazioni confidenziali.
5. Tutti i dipendenti dovranno essere informati in modo da evitare conflitto di interessi o intraprendere affari che possano integrare conflitto di interessi, sia nei rapporti professionali, sia nelle attività personali.
6. Tutti i dipendenti delle società del Gruppo agiranno nel rispetto del presente Codice Etico e delle regole di comportamento aziendale nonché delle regole di comportamento verso i terzi e negli affari (di cui al successivo punto 5).
7. Tutte le operazioni commerciali saranno registrate in modo completo ed accurato, nel rispetto della “best practice” in termini di precisione e chiarezza dei report sia a livello esterno che interno.
8. La gestione delle risorse umane dovrà avvenire nel rispetto dei principi dettati dal presente Codice Etico nonché della normativa in vigore nello Stato italiano; in particolare la Società non ammette né tollera forme di discriminazione per sesso, tendenze sessuali, handicap, religione, colore, nazionalità, razza o origine etnica, nei confronti dei dipendenti e tra i dipendenti.
9. A tutti i dipendenti dovrà essere impartita una formazione specifica ed idonea allo svolgimento del ruolo o della mansione affidata, nonché una formazione idonea a garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro nonché alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.
10. Tutti i luoghi di lavoro devono essere predisposti nell'osservanza delle norme, leggi e regolamenti vigenti sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro; devono in particolare rispondere ai migliori standard possibili, devono essere sicuri ed idonei a favorire la prevenzione degli infortuni ed a minimizzare l'esposizione a rischi per la salute dei lavoratori.
11. Il Gruppo condurrà la sua attività nel rispetto delle leggi e regolamenti sulla concorrenza nonché sulla tutela della proprietà intellettuale, diritto d'autore, marchi e brevetti.
12. Il Gruppo si impegna a rispettare le norme e leggi vigenti in materia di tutela dell'ambiente valutando l'impatto ambientale della propria attività, l'uso delle risorse e la produzione di scarti e di inquinamento, quindi studiando ed adottando ogni misura più idonea alla loro riduzione, sia con riguardo all'attività di produzione, sia con riguardo ai singoli prodotti.
13. Il Gruppo ed i suoi dipendenti sono tenuti al segreto ed alla riservatezza sulle informazioni e sui dati appresi durante lo svolgimento del loro lavoro.
14. Il Gruppo pretenderà il rispetto e la condivisione delle norme previste nel presente Codice Etico anche

dai fornitori, osservando in particolare che questi non sfruttino il lavoro minorile, non tollerino pratiche discriminatorie di qualsiasi natura presso le loro unità produttive, osservino le norme e leggi previste in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché le norme in materia di tutela dell'ambiente.

15. Il Gruppo offrirà sostegno a progetti ed attività della collettività locale, incoraggiando i propri dipendenti a fare altrettanto.

### **1.3 DESTINATARI**

Il presente Codice Etico deve essere osservato da tutti gli Amministratori, i Sindaci, il Revisore legale dei conti, il Management, i Dipendenti, i Collaboratori (da intendersi quali consulenti, mandatarî, gestori, partners, collaboratori in genere), di seguito collettivamente i Destinatari.

Ciascun Destinatario è obbligato a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione, promozione ed a segnalarne eventuali carenze e/o violazioni. La Società, per parte sua, si impegna a promuovere la conoscenza del Codice nei confronti dei Destinatari con adeguate procedure di informazione e formazione.

Il presente Codice Etico è portato altresì a conoscenza di tutti coloro con i quali le società del Gruppo intrattengono relazioni di affari: fornitori, clienti, subappaltatori, prestatori d'opera e più in generale ad ogni soggetto che abbia rapporti con esse.

Il Gruppo condanna qualsiasi comportamento contrastante i valori, i principi e le disposizioni dettate dal Codice Etico anche laddove tale comportamento sia sorretto dalla presunta convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Società.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari ed in particolare dei dipendenti e del management anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2105 del codice civile.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di collaborazione, di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge.

Per la piena osservanza del Codice, ciascun destinatario potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza, istituito dalla Società ai sensi del Decreto.

### **1.4 CONTROLLO DIFFUSO E REPORTING**

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al suo rispetto in ogni sua parte ed al contempo alla vigilanza sul suo rispetto da parte di tutti gli altri Destinatari a qualsiasi livello.

A tale fine la Subholding ha attivato una procedura di reporting e controllo diffuso sul rispetto del Codice Etico, in base alla quale ogni dipendente può svelare in buona fede i casi di violazione del Codice da parte di ogni dipendente di qualunque livello anche sovraordinato al denunciante.

Ogni Destinatario ha così l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza della Subholding, ogni azione od omissione commessa da altri dipendenti che possa integrare:

- reato;
- mancato rispetto di obblighi di legge;
- pericolo per la salute e sicurezza di altri individui;
- danni ambientali;

- resoconti imprecisi o violazione delle procedure di controllo interno;
- qualsiasi violazione importante delle politiche previste nel presente Codice Etico;
- qualsiasi violazione o presunta violazione del Modello organizzativo;
- occultamento o soppressione di informazioni relative a segnalazioni.

Il Destinatario che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice Etico potrà riferire la propria segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza della Subholding.

## **2. RISORSE UMANE E POLITICA OCCUPAZIONALE**

Le risorse umane sono considerate un elemento essenziale ed irrinunciabile del Gruppo. La dedizione e professionalità degli Amministratori, del Management, dei Dipendenti e Collaboratori sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

La politica occupazionale del Gruppo è, pertanto, volta ad assicurare un trattamento equo e rispettoso dei dipendenti, a valorizzarne le diverse abilità ed a permettere una loro continua crescita professionale, nonché a dare riconoscimento ai risultati conseguiti; il tutto in un ambiente di lavoro corretto ed aperto per tutto il personale.

Al fine di permettere la realizzazione degli obiettivi appena enunciati il Gruppo ispirerà i suoi rapporti con i dipendenti delle società appartenenti e la sua politica occupazionale ai seguenti principi:

- l'accesso al lavoro per dipendenti o per candidati a posti di lavoro avverrà senza alcuna discriminazione per sesso, tendenze sessuali, handicap, religione, colore, nazionalità, razza o origine etnica, ovvero per età, salvi i limiti previsti dalla legge vigente nello Stato italiano a tutela del lavoro minorile ed alle norme sul pensionamento obbligatorio;
- l'accesso al posto di lavoro ed allo sviluppo delle capacità professionali sarà basato sulle capacità, qualifiche ed attitudini attuali e su quelle dimostrate nello svolgimento delle mansioni affidate;
- le procedure di assunzione, istruzione, progresso nel lavoro e sviluppo delle capacità individuali, attualizzazione delle prospettive di carriera in ragione dei risultati raggiunti, saranno soggette a controllo e revisione annuale, ed ispirate ai principi di efficienza, imparzialità, pari opportunità ed equità;
- i lavoratori dovranno essere trattati con dignità e rispetto, in un ambiente di lavoro salubre e dignitoso, rispettoso dei diritti umani ed esente da discriminazioni illecite e da qualsiasi tipo di comportamento fisico o verbale, ovvero di qualsiasi atteggiamento che possa essere considerato ingiurioso o disprezzante la reputazione altrui, che implichi coercizione psichica del lavoratore e miri ad isolarlo o ad impedirne il lavoro, che costituisca molestia o molestia sessuale;
- la Subholding curerà l'istruzione dei propri lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, garantendo al dipendente una formazione specifica per il luogo di lavoro e le mansioni affidategli;
- le società del Gruppo cureranno che i Dipendenti siano informati sui principi e sulle regole del presente Codice Etico, sulle regole di sicurezza sul lavoro adottate e da adottarsi, sulle regole di comportamento aziendali, nonché sulle regole relative al procedimento ed alle sanzioni disciplinari in caso di infrazioni, in vigore in azienda.

Al fine di permettere l'efficienza ed effettività dei principi cui il Gruppo ispira la propria politica occupazionale, ogni membro del Management, Dipendente, Collaboratore è tenuto ad osservare i seguenti precetti:

- vigilare affinché nessuno ponga in essere comportamenti discriminatori, ingiuriosi, coercitivi o molesti nei confronti di singoli o gruppo di lavoratori, e nel caso di segnalare il comportamento rilevato all'Organismo di Vigilanza della Subholding;
- rendersi responsabile della salute e sicurezza di sé stesso e dei propri colleghi e rispettare tutte le norme, leggi e regolamenti sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro in vigore ed appresi, nonché vigilare affinché anche i colleghi di lavoro vi si attengano;
- non usare e abusare sostanze alcoliche e/o stupefacenti o altre sostanze illecite durante l'orario di lavoro, sia nei locali aziendali che al fuori di essi;
- essere puntuale sul posto di lavoro e rispettare gli orari di lavoro secondo i turni assegnati; è sempre ammessa la possibilità di fare brevi interruzioni e pause, purché in tempi e modi dettati dal buon senso e nel rispetto del pari diritto dei colleghi;
- è consentito utilizzare sul luogo di lavoro telefoni cellulari o altri apparecchi tecnologici per fotografia o riprese audio e video, in ottemperanza alla vigente normativa sul rispetto della privacy; è vietato in particolare effettuare fotografie o riprese audio e video dei dipendenti durante il lavoro, nonché degli impianti e degli strumenti di lavoro.

Il Gruppo non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di attività e comportamenti di rilevanza per la vita lavorativa del Destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del Destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa;
- ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce.

La Subholding curerà che i principi di gestione delle risorse umane e di politica occupazionale siano condivisi ed applicati anche dai fornitori che intrattengono rapporti con la Società, considerando il rispetto di tali principi etici fondamentale al fine del rapporto e della prosecuzione dei rapporti con gli stessi.

### **3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La salute e la sicurezza dei dipendenti e di tutti coloro che possono essere coinvolti dalle attività del Gruppo sono una priorità assoluta dell'azienda.

Il Gruppo si impegna ad offrire un ambiente di lavoro sicuro che favorisca la prevenzione degli infortuni e minimizzi l'esposizione ai rischi per la salute allo scopo di eliminare malattie ed infortuni sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi specifici delle lavorazioni che vengono condotte presso gli stabilimenti produttivi della Società.

A tale fine, la Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente (SGI) conforme rispettivamente alle Norme ISO 9001, ISO 45001 ed ISO 14001 ed ispira la sua Politica aziendale al perseguimento, tra gli altri, dell'obiettivo "zero infortuni", a tale fine adottando strategie di valutazione periodica e sistematica:

- a) dei rischi sul luogo di lavoro,
- b) della salubrità degli ambienti di lavoro,

c) di gestione del rischio di infortuni.

L'attività della Società a tali fini è ispirata all'attuazione diretta ed indiretta in termini di condivisione degli obiettivi da parte di fornitori, clienti e subappaltatori, dei seguenti principi etici:

- il Gruppo cura la sicurezza sul lavoro con un sistema integrato tra gestione delle risorse umane e gestione dei rischi aziendali, abbinando ad una corretta istruzione, formazione ed informazione dei lavoratori, una costante valutazione dei rischi per ogni mansione affidata ai lavoratori;
- il Gruppo osserva ogni norma e legge vigente nello Stato italiano a garanzia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- il Gruppo adotta le procedure più adeguate a valutare e contenere i rischi di infortuni sul lavoro ed osserva i più elevati standard qualitativi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- il Gruppo adotta una procedura di valutazione dei rischi complessiva al fine di evitare che tutti i rischi inaccettabili concernenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro siano prontamente riscontrati e controllati;
- il Gruppo provvede alla valutazione del rischio connesso ad ogni mansione o attività affidata ai lavoratori, al fine di predisporre e concordare un sistema di lavoro sicuro per assicurare che lo svolgimento della specifica mansione sia sicuro e non leda la salute del lavoratore;
- il Gruppo provvede alla formazione specifica dei lavoratori e dei neoassunti al fine di garantire la loro sicurezza sul luogo di lavoro fin dal primo impiego;
- il Gruppo cura inoltre l'aggiornamento periodico dei lavoratori durante tutta la loro carriera;
- al fine di migliorare la performance relativa a salute e sicurezza e di indirizzare le proprie scelte di politica sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la Subholding, nell'ambito degli adempimenti di cui al D.Lgs. 81/08 e al SGI, adotta un sistema di reporting interno e di gruppo annuale sulla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di monitorare, tra l'altro:
  - a) il tasso di frequenza degli infortuni,
  - b) il livello di gravità degli infortuni,
  - c) l'incidenza di infortuni gravi,
  - d) il numero dei decessi,
  - e) i casi di malattie professionali,
  - f) i casi di malattie professionali che comportano perdita di tempo di lavoro ed il totale delle ore perse,
  - g) le segnalazioni di Near Miss delle proprie attività lavorative.

La verifica del rispetto e della correttezza delle procedure riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro è affidata:

- ad Audit periodici esterni;
- al controllo interno dell'OdV.

#### **4. AMBIENTE ED ENERGIA**

Il rispetto dell'ambiente, il risparmio energetico e la salvaguardia delle risorse naturali della realtà geografica che

ospita gli impianti delle società del Gruppo ENERGIE costituiscono valori fondamentali ed obiettivi primari dello stesso al fine di minimizzare le conseguenze negative per l'ambiente del proprio operato ed al fine di realizzare una migliore integrazione con la collettività in cui la Società si trova ad operare.

Per perseguire questo scopo di tutela ambientale ed energetica, la Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente (SGI) conforme rispettivamente alle Norme ISO 9001, ISO 45001 ed ISO 14001 e l'intero Gruppo ispira la propria attività alla tutela dell'ambiente ed al risparmio energetico secondo i seguenti principi etici:

- il Gruppo controlla ed evita l'inquinamento idrico, le emissioni in genere di rumore, nonché di ogni altra condotta che possa avere conseguenze negative per l'ambiente;
- il Gruppo controlla il ciclo di produzione e di successivo smaltimento dei rifiuti, adottando procedure conformi alla normativa e legislazione nazionale in materia di ambiente, per la produzione, l'utilizzo, lo stoccaggio e l'immagazzinamento, la distribuzione, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti che garantiscano di evitare e prevenire ogni tipo di inquinamento ambientale;
- il Gruppo, in particolare, provvede allo smaltimento dei rifiuti e degli scarti prodotti soltanto ricorrendo a fornitori del servizio autorizzati allo smaltimento dello specifico rifiuto che viene affidato, secondo la normativa vigente nello Stato italiano, di cui al D.lgs. 152/2006 ed alle normative ivi richiamate;
- il Gruppo si impegna a migliorare progressivamente l'efficienza energetica a tutti i livelli produttivi;
- il Gruppo dovrà preferire nell'acquisto di nuovi impianti e nuovi macchinari quelli che garantiscano a parità di performance e qualità produttiva il minore consumo energetico;
- il Gruppo dovrà acquistare energia al prezzo più competitivo e provvedere a ridurne in ogni caso il consumo;
- il Gruppo dovrà collaborare alla tutela dell'ambiente con le altre parti interessate, ovvero con le autorità competenti, le associazioni commerciali e le collettività locali.

## **5. COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E NEGLI AFFARI**

### **5.1. PRINCIPI GENERALI**

I Destinatari del presente Codice Etico nelle società del Gruppo intrattengono rapporti interni all'azienda, nonché rapporti di affari e non con diverse tipologie di soggetti: consulenti, clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni, ed altri soggetti concorrenti nel medesimo settore in cui il Gruppo opera.

Il Gruppo, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà, onestà, correttezza, trasparenza ed apertura al mercato.

Ogni operazione e transazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congruente.

In conformità ai principi e valori fondamentali propugnati e condivisi, il Gruppo intende perseguire nei rapporti tra dipendenti e verso i terzi e negli affari i principi di onestà, buona fede, correttezza e trasparenza di seguito indicati.

I Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alle società del Gruppo dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse delle stesse società e nei rapporti con la pubblica amministrazione,

indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato. È vietato offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione o a loro parenti, sia italiani che stranieri, salvo che si tratti di doni di modico valore.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono severamente proibiti e potranno costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal contratto collettivo, ove applicabile.

Le risorse economiche, come anche i beni delle società del Gruppo, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette o anche solo di dubbia trasparenza.

I Destinatari devono perseguire, ciascuno nello svolgimento della propria attività, gli obiettivi e gli interessi principali delle società del Gruppo e del Gruppo ENERGIE, generalmente inteso. Di conseguenza essi si astengono da svolgere attività rispetto alle quali essi (o i prossimi congiunti) sono o potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della società del Gruppo o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse del Gruppo e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico.

Nel caso in cui non sia possibile evitare il conflitto di interessi, gli Amministratori, il Management ed i Dipendenti portatori di un interesse in conflitto sono tenuti ad informare senza ritardo gli organi competenti. In particolare, ai sensi degli artt. 2391 e 2629-*bis* del codice civile, gli Amministratori devono dare notizia agli altri Amministratori di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione di Società; laddove si tratti di Amministratori delegati, questi devono astenersi dal compiere l'operazione.

Nell'esercizio dell'attività lavorativa o nel rappresentare il Gruppo non è consentito, ancorché non al fine di ottenere un profitto o un vantaggio, corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a clienti, fornitori, pubblici ufficiali o terzi in genere.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla funzione aziendale competente e documentato in modo adeguato.

## **5.2. RAPPORTI CON I CONSULENTI**

Nell'intrattenere rapporti e nel nominare consulenti le società del Gruppo si attengono ai seguenti principi etici:

- prima dell'assegnazione di ogni incarico la società del Gruppo dovrà verificare l'adeguatezza delle referenze del consulente;
- le commissioni e/o i pagamenti previsti nell'accordo devono essere ragionevoli e congrui rispetto al prodotto che deve essere fornito o al servizio che deve essere prestato;
- la nomina e le disposizioni contrattuali con il consulente devono essere validi secondo le norme previste nel Codice Civile e le altre leggi in materia vigenti nello Stato italiano e negli Stati ove le parti sono domiciliate secondo le regole di diritto internazionale privato di cui alla L. 281/1995 e secondo il rinvio ivi contenuto alla Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali,

ovvero secondo le altre convenzioni internazionali vigenti, ovvero ancora secondo le norme vigenti nello Stato in cui i servizi devono essere resi;

- la convenzione contrattuale deve prevedere termini specifici per l'esecuzione delle prestazioni, nonché i rispettivi diritti delle parti sul termine contrattuale;
- nessun pagamento potrà essere effettuato per il negozio giuridico specifico se non nei modi e nei termini stabiliti dal contratto;
- in ogni caso nessun pagamento potrà essere effettuato in contanti.

### **5.3. RAPPORTI CON I CLIENTI**

Il Gruppo persegue il proprio successo di impresa con l'offerta di servizi di qualità nel rispetto delle normative vigenti, della tutela del mercato e dei clienti.

Il soddisfacimento delle esigenze del cliente è alla base dell'attività del Gruppo. Le società del Gruppo si impegnano al mantenimento dei raggiunti livelli di qualità ed efficienza ed a rispettare il diritto dei clienti di disporre di informazioni complete sui servizi offerti.

A tale scopo, è quindi fatto obbligo al management ed ai dipendenti delle società del Gruppo di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità e chiarezza nelle comunicazioni commerciali.

### **5.4. RAPPORTI CON I FORNITORI**

Al fine di garantire il mantenimento di tali standard di qualità ed efficienza per i clienti, è essenziale la cura nel rapporto con i fornitori.

Al fine di assicurare che i fornitori svolgano le loro attività con efficienza, puntualità e con standard di altissimo e primissimo livello, il Gruppo intende investire nello sviluppo e mantenimento dei migliori rapporti con i fornitori attuali e potenziali, ispirando la propria condotta ai seguenti principi etici:

- il Gruppo adotterà processi di ottimizzazione degli acquisti, di gestione dei rischi, di valutazione dei fornitori, di miglioramento della comunicazione con i fornitori e verifica delle performance dei fornitori, così da poter scegliere soltanto fornitori che soddisfino elevati parametri valutativi;
- il Gruppo adotterà processi di miglioramento dei flussi di approvvigionamento, instaurando rapporti di lunga durata con i fornitori ed avviando con gli stessi un processo di scambio di informazioni etiche e tecniche al fine di migliorare la performance dei fornitori stessi;
- il Gruppo non intratterrà rapporto alcuno con fornitori che possano danneggiare la reputazione dell'azienda in conseguenza delle loro prassi illecite ovvero della non condivisione dei principi etici fondamentali cui si ispira l'azione e l'attività del Gruppo, in particolare quando il fornitore non rispetti:
  - a) norme di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
  - b) norme sui diritti dei lavoratori riconosciute a livello internazionale;

- c) norme di tutela del lavoro minorile;
- d) norme di tutela dell'ambiente;
- e) livelli sufficienti di responsabilità sociale;
- f) ogni altra legge e normativa nazionale vigente;
- il Gruppo manterrà nei confronti del fornitore un comportamento aperto, trasparente ed etico, assicurando che ogni pattuizione contrattuale sia rispettata ed eseguita secondo buona fede e correttezza, determinando con misure contrattuali chiare i diritti alla proprietà intellettuale derivanti dalla fornitura di prodotti e/o servizi, tutelando la proprietà e la sicurezza delle informazioni riservate del fornitore conosciute in conseguenza del rapporto commerciale, evitando situazioni di conflitto di interesse per le organizzazioni e/o per i loro dipendenti;
- il Gruppo non tollererà alcuna prassi corruttiva, concussiva o estorsiva, ovvero promesse o richieste di pagamenti non autorizzati o non previsti dalle pattuizioni contrattuali, ovvero incentivi da parte di fornitori esistenti o potenziali;

Ai fini di garantire la sicurezza e salute sul luogo di lavoro le misure di formazione ed informazione nonché responsabilizzazione e sensibilizzazione al controllo sulla applicazione delle procedure e norme antinfortunistiche previste dei principi etici sulle risorse umane e sulla politica occupazionale si applicano anche ai fornitori e/o ai subappaltatori o ai lavoratori subordinati dei fornitori distaccati o impiegati presso gli impianti delle società del Gruppo.

#### **5.5. RAPPORTI CON I CONCORRENTI**

Il Gruppo ribadisce che nella gestione del business e dei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, legalità, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura ai mercati.

Il Gruppo persegue in particolare il proprio successo di impresa sul mercato attraverso l'offerta di servizi competitivi e nel rispetto di tutte le norme nazionali ed internazionali poste a tutela della leale concorrenza.

#### **5.6. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

L'attività specifica del Gruppo porta a dover intrattenere rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione (di seguito P.A.) inerenti la vendita di energia elettrica verso il Gestore dei Servizi Energetici.

I rapporti delle società del Gruppo con la P.A. sono estesi inoltre a richieste per il rilascio di atti autorizzativi, erogazioni di contributi ed alle attività di controllo degli organi pubblici competenti.

Nei rapporti con la P.A., il Gruppo ispira la propria condotta ai seguenti principi etici:

- il Gruppo appresta per il personale che in ragione delle sue funzioni o mansioni dovrà o potrà intrattenere rapporti con la P.A., adeguati programmi di formazione ed aggiornamento sulle regole del procedimento amministrativo e dell'attività degli organi pubblici;
- il Gruppo cura la definizione di programmi di aggiornamento per il personale già addestrato nonché per il personale di nuova assunzione, valutando l'opportunità di fare ricorso alla consulenza di avvocati locali definendo con essi i programmi di formazione continua e di aggiornamento sull'evoluzione della legislazione in vigore;
- il Gruppo si atterrà strettamente alla normativa di legge statale, regionale o provinciale, prevista per il

rilascio di eventuali provvedimenti autorizzativi, ovvero l'erogazione di contributi, ovvero per i controlli degli organi pubblici;

- il Gruppo non tollererà alcuna prassi corruttiva, concussiva o estorsiva, ovvero promesse o richieste di pagamenti non autorizzati o non previsti dalla legge;
- nessun pagamento diverso dalle spese per l'istruzione della pratica amministrativa ovvero per l'assolvimento delle spese e tasse necessarie per ottenere le concessioni amministrative potrà essere effettuato al fine di ottenere il provvedimento richiesto;
- in ogni caso, nessun pagamento potrà essere effettuato in contanti.

#### **5.7. RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE E SINDACALI**

Il Gruppo non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche o sindacali, a loro rappresentanti o candidati, se non nell'ambito consentito dalle normative vigenti e nel rispetto del principio della trasparenza. In ogni caso questo tipo di spese deve essere preventivamente autorizzato e documentato in modo adeguato dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'Amministratore Unico.

#### **5.8. RAPPORTI CON I MASS MEDIA, SOCIETÀ DI RICERCA, ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E ALTRI ENTI ASSIMILABILI**

Le informazioni trasmesse all'esterno riferibili direttamente o indirettamente alle società del Gruppo devono essere complete, veritiere e trasparenti.

I rapporti con i mass media, associazioni di categoria ed altri enti ad essi assimilabili sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità aziendali a ciò delegate e nei limiti delle specifiche deleghe.

Gli altri Dipendenti, ad eccezione di quelli specificamente a ciò delegati, non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, Società di ricerca, associazioni di categoria ed altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle, senza preventiva autorizzazione delle funzioni e delle responsabilità aziendali a ciò delegate. In nessun modo o forma i Destinatari, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili al Gruppo, possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionali degli enti in oggetto o che possa essere ragionevolmente interpretati come tali.

#### **5.9. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ**

Il Gruppo si impegna anche al livello della comunità e collettività locale nella quale si trova ad operare, favorendo un rapporto corretto con gli enti locali, creando e favorendo nuove opportunità di lavoro.

A tale fine, il Gruppo si impegna a rispettare i seguenti impegni e principi etici:

- offrire sostegno ai progetti ed alle attività della collettività locale, incoraggiando i propri dipendenti a fare altrettanto;
- minimizzare l'impatto ambientale, paesaggistico ed energetico delle proprie attività produttive;
- avviare un dialogo con gli enti locali, le associazioni commerciali ed industriali locali, le organizzazioni accademiche e professionali locali, nonché con la collettività, al fine di promuovere la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché di sensibilizzare e responsabilizzare la collettività sui temi di sicurezza sul lavoro e dell'antinfortunistica.

### **6. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DELLA SOCIETÀ**

## **6.1 RAPPORTI CON GLI AZIONISTI**

Gli Amministratori devono gestire le società del Gruppo ENERGIE secondo correttezza, trasparenza e legalità, perseguendo l'interesse e il benessere degli azionisti.

Gli Amministratori si astengono dal porre in essere qualsiasi comportamento volto ad influenzare illecitamente il voto dei soci in assemblea.

## **6.2 RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE E SOCIETÀ DI REVISIONE**

Gli Amministratori sono tenuti a fornire, laddove richieste, informazioni corrette, trasparenti, precise e veritiere ai componenti del Collegio Sindacale e della società di revisione, in un'ottica di piena collaborazione al fine di facilitare le attività di revisione e controllo attribuite a tali soggetti.

## **6.3 OPERAZIONI SU CAPITALE E PARTECIPAZIONI**

Gli Amministratori, i Sindaci ed i Dipendenti se coinvolti nell'esecuzione degli adempimenti relativi alle seguenti operazioni:

- distribuzione di utili e riserve;
- operazioni sul capitale (aumenti e riduzioni dello stesso), nonché adempimenti connessi a tali operazioni, come conferimenti in natura e valutazione degli stessi;
- operazioni su azioni proprie;
- fusioni, scissioni e trasformazioni,

sono tenuti ad agire con correttezza, onestà, trasparenza ed in modo conforme alla normativa civilistica di tutela degli interessi dei creditori della Società al mantenimento delle garanzie patrimoniali.

Nella predisposizione dei documenti e/o relazioni inerenti alle suindicate operazioni, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti ed i Collaboratori sono tenuti ad assicurare la completezza, chiarezza e verità delle informazioni e la massima accuratezza nell'elaborazione delle informazioni e dei dati.

## **6.4 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ**

Il principio di trasparenza nelle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato del Management e dei Dipendenti addetti agli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun membro del Management e Dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, chiarezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Il Management ed i Dipendenti sono tenuti pertanto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione è conservata agli atti adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole ricostruzione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Amministratori, Management e Dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al

superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza della Subholding con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

## **6.5 RAPPORTI CON IL MERCATO**

Il Gruppo si impegna a fornire una comunicazione veritiera, tempestiva, accurata e trasparente verso l'esterno.

In tal senso la comunicazione è affidata esclusivamente alla funzione competente.

Ogni informazione ed altro materiale ottenuto da un Destinatario in relazione alla propria attività lavorativa è strettamente di proprietà delle società del Gruppo. Tali informazioni riguardano attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.

## **7. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI**

Il patrimonio aziendale delle società del Gruppo è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio immobili ed arredi, impianti, infrastrutture, attrezzature, autovetture, macchinari, elaboratori elettronici e beni immateriali, quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse al e dal Management e dai Dipendenti, licenze, marchi.

La sicurezza ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Ogni membro del Management e Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento ed improprio del patrimonio aziendale.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte del Management e dei Dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

### **7.1. I SISTEMI INFORMATICI AZIENDALI, INTERNET E POSTA ELETTRONICA**

Mantenere un adeguato livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che le società del Gruppo utilizzano quotidianamente.

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre essere ispirato ai principi di diligenza e correttezza, i Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali devono evitare comportamenti che possano provocare danni alle società del Gruppo, ad altri Destinatari o a partners commerciali, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla funzione aziendale competente, nonché nel rispetto scrupoloso del "Regolamento aziendale per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e telematici" e del "Manuale Privacy & Privacy Management System".

I personal computer, i sistemi di comunicazione (fissi e mobili) ed i relativi programmi e/o applicazioni affidati dalle società del Gruppo ai Destinatari sono strumenti di lavoro. Pertanto, essi:

- vanno custoditi in modo appropriato;
- possono essere utilizzati solo per fini professionali (in relazione alle mansioni assegnate) e non anche per scopi personali, tanto meno per scopi illeciti;
- ne debbono essere prontamente segnalati il furto, danneggiamento o lo smarrimento alla funzione aziendale competente.

Al Management, ai Dipendenti e Collaboratori non è consentito scaricare *files*, anche contenuti in supporti

magnetici/ottici, in violazione della normativa in materia di copyright e di privative industriali e/o il cui contenuto sia contrario all'ordine pubblico ed al buon costume e/o alla normativa vigente come applicabile.

Tutti i *files* di provenienza incerta o esterna, ancorché inerenti all'attività lavorativa, che possano interferire con i sistemi informatici aziendali devono essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte della funzione aziendale preposta.

Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici.

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono in alcun modo essere utilizzati per scopi diversi.

Il Gruppo si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza del sistema ovvero acquisiti o installati in violazione del presente Codice.

Ai Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali:

- non è consentito navigare in siti il cui contenuto potrebbe configurare in capo alle società del Gruppo l'insorgere di uno dei reati della specie di quelli previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché in quelli che possono rivelare le opinioni politiche, religiose, sindacali o le inclinazioni sessuali del Dipendente;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni guest book anche utilizzando pseudonimi (o nicknames), il cui contenuto sia contrario all'ordine pubblico ed al buon costume;
- non è consentita la memorizzazione neanche temporanea di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica o comunque tali da configurare la commissione di reati della specie di quelli previsti dal D.Lgs. 231/01.

Nel precisare che anche la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare a tutti i Destinatari che fanno uso dei sistemi informativi aziendali che:

- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni o esterni) di natura oltraggiosa del comune senso morale e/o discriminatoria per ragioni di sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione ed appartenenza sindacale e/o politica;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti o forum, il cui contenuto sia contrario all'ordine pubblico e/o al buon costume.

## **7.2. TELEFONIA**

Gli apparecchi di telefonia delle società del Gruppo, siano essi fissi o mobili, devono essere utilizzati esclusivamente a fini professionali, salvo specifici diversi accordi o direttive aziendali tra i Destinatari e le società del Gruppo.

## **8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI**

Nello svolgimento delle sue attività il Gruppo acquisisce, conserva, tratta, comunica e diffonde documenti ed altri dati contenenti informazioni personali di Dipendenti, Clienti, Fornitori, Collaboratori e contatti per affari.

La fiducia di queste persone nell'affidare i propri dati, nonché la tutela della riservatezza loro e delle informazioni affidate costituiscono un valore fondamentale per il Gruppo.

Il Gruppo si impegna, pertanto, a garantire che tali informazioni siano sempre trattate nel pieno rispetto della

riservatezza e della privacy della persona, siano conservate in condizioni di sicurezza e siano accessibili soltanto alle singole società del Gruppo e soltanto per gli scopi cui sono state comunicate alle società e, comunque, per le attività o gli interessi della persona alla quale si riferiscono.

A tali fini, il Gruppo ispirerà la propria condotta in materia di tutela della riservatezza e protezione dei dati personali ai seguenti principi etici:

- Le società del Gruppo acquisiranno dati personali ed informazioni sui propri dipendenti, fornitori e, più in generale, su ogni persona fisica o giuridica che intrattenga con essa rapporti, osservando la normativa e la legislazione vigente in materia privacy e riservatezza dei dati personali, di cui al Regolamento Privacy UE 2016/679, nonché del D.lgs. 196/2003 novellato dal D.lgs. 101/2018 (collettivamente, la “Normativa Applicabile”);
- il Gruppo curerà che tutte le informazioni personali ricevute dai dipendenti siano ottenute, archiviate e trattate soltanto per perseguire obiettivi aziendali legittimi;
- il Gruppo curerà che la riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute sia garantita sia durante l'intero periodo di archiviazione e conservazione delle informazioni stesse presso la Società, sia durante le fasi di elaborazione ed utilizzo dei dati, impedendo che terzi estranei possano prenderne conoscenza, a tal fine adottando procedure che limitino l'accesso ai dati soltanto a personale qualificato e tenuto al segreto su quanto appreso in ragione del suo ruolo o mansione;
- il Gruppo garantirà la sicurezza dei dati e delle informazioni personali vietandone ogni forma di comunicazione o divulgazione non esplicitamente autorizzata dall'interessato;
- il Gruppo dovrà nominare un responsabile della gestione della privacy e trattamento dei dati (cd. “Referente Privacy” o “Privacy Contact”) che ne controlli l'elaborazione, le finalità dell'elaborazione, la segretezza e la non comunicazione o divulgazione a terzi;
- il Gruppo curerà la formazione specifica del personale dipendente e/o Referente Privacy secondo la Normativa Applicabile.

Tutti i dipendenti sono tenuti a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della funzione o della mansione loro affidata e ad utilizzare tali informazioni soltanto per il raggiungimento degli scopi e nell'interesse delle singole società del Gruppo e/o del Gruppo.

## **9. PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI**

La violazione delle norme del Codice, intendendosi come tale la posizione in essere di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza prevista dalle normative e dai contratti collettivi vigenti anche in ordine alla conservazione del posto di lavoro.

Le tipologie sanzionatorie sono previste dalle normative o dalla contrattazione collettiva vigente. Esse saranno proporzionate alla gravità della violazione e mai tali da ledere la dignità della persona umana. La sanzione verrà irrogata dalla funzione aziendale competente.

Quanto all'inosservanza alle disposizioni di cui al presente Codice Etico da parte di consulenti, partners, collaboratori in genere, fornitori di beni o servizi, le relative previsioni sanzionatorie saranno contenute nei

rispettivi accordi contrattuali che determinano le condizioni del rapporto.

#### **10. DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Codice Etico è stato approvato dalla Subholding e dalle singole società del Gruppo. Ogni sua modifica dovrà essere, del pari, approvata dalla Subholding, previo parere dell'Organismo di Vigilanza della Subholding e, di seguito, comunicata a tutti i destinatari del Codice Etico.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Subholding, ai sensi del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione degli illeciti ivi considerati.

La Subholding e le singole società del Gruppo si impegnano a diffondere il presente Codice Etico tra tutti i Destinatari i quali hanno l'obbligo di prenderne visione e rispettarlo scrupolosamente.