36026 POJANA MAGGIORE (Vicenza) - ITALY - Via Sabbioni, 16 - Tel. 0444 1511200 r.a. - Fax 0444 1511252
Iscr. Reg. Impr., Cod. fisc. e P.IVA 02799730243 - IVA Intr. IT02799730243 - R.E.A. VI n. 276328 - Capitale Sociale € 1.111.110,00 i.v.
Indirizzo PEC: energreen@gigapec.it - E-mail: commerciale@energreen.it - www.energreen.it

# CODICE ETICO

| DATA | REVISIONI | DESCRIZIONE | MODIFICHE |
|---|---|---|---|
| | Versione 1 | adozione del Codice Etico | |
| Storia del documento | | | |

| DATA | ATTIVITÀ | NOMINATIVO | FUNZIONE |
|---|---|---|---|
| 18.01.22 | Redazione | Avv. Silvio Regis | |
| | Verifica | Ufficio Legale | |
| 27.1.2022 | Approvazione | Consiglio di Amministrazione | |
| Emissione del documento | | | |

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231 CODICE ETICO

INDICE


| | | |
|---|---|---|
| 1 | PREMESSA | 3 |
| 2 | FONDAMENTI E PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO | 4 |
| i) | RISPETTO DELLA LEGGE E DELLE REGOLE | 5 |
| ii) | ONESTÀ | 5 |
| iii) | CORRETTEZZA | 5 |
| iv) | UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ | 5 |
| v) | RISERVATEZZA | 6 |
| vi) | INTEGRITÀ | 6 |
| vii) | PROFESSIONALITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE | 6 |
| viii) | TRASPARENZA E COMPLETEZZA | 7 |
| ix) | SOSTENIBILITÀ | 7 |
| x) | POSSIBILITÀ DI RICHIEDERE CHIARIMENTI | 7 |
| 3 | DESTINATARI, DIFFUSIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI | 7 |
| 4 | REGOLE DI CONDOTTA | 9 |
| 4.1 | REGOLE GENERALI | 9 |
| a) | CONFLITTO DI INTERESSI | 9 |
| b) | UTILIZZO E TUTELA DEI BENI AZIENDALI | 10 |
| c) | UTILIZZO DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE | 11 |
| d) | GESTIONE DI REGALIE ED OMAGGI | 12 |
| e) | TRATTAMENTO E DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI | 13 |
| f) | TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ | 14 |
| g) | TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE | 14 |
| 4.2 | REGOLE NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE | 15 |
| 4.3 | REGOLE NEI RAPPORTI CON I CLIENTI | 16 |
| 4.4 | REGOLE NEI RAPPORTI CON I FORNITORI | 17 |
| 4.5 | REGOLE NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI | 18 |
| 4.6 | REGOLE NEI RAPPORTI CON LA PA | 19 |
| 4.7 | REGOLE NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ | 20 |
| 5 | MODALITÀ DI ATTUAZIONE E VIGILANZA | 21 |
| 6 | WHISTLEBLOWING | 22 |
| 6.1 | INTRODUZIONE ALL'ISTITUTO E RIFERIMENTI LEGISLATIVI | 22 |
| 6.2 | SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI | 23 |
| 6.3 | FUNZIONI DELL'ODV DI ENERGREEN S.P.A. | 24 |
| 6.4 | SISTEMA SANZIONATORIO | 24 |

36026 POJANA MAGGIORE (Vicenza) - ITALY - Via Sabbioni, 16 - Tel. 0444 1511200 r.a. - Fax 0444 1511252
Iscr. Reg. Impr., Cod. fisc. e P.IVA 02799730243 - IVA Intr. IT02799730243 - R.E.A. VI n. 276328 - Capitale Sociale € 1.111.110,00 i.v.
Indirizzo PEC: energreen@gigapec.it - E-mail: commerciale@energreen.it - www.energreen.it

# 1 PREMESSA

Fin dalla sua costituzione e dall'inizio delle sue attività ENERGREEN ha sempre improntato i suoi modelli di comportamento al rispetto di tutte le normative applicabili e all'osservanza dei valori dell'onestà, dell'integrità e della correttezza.

L'immagine della società, il suo posizionamento sul mercato e la sua reputazione sono oggi valori di estrema importanza, da preservare nel tempo attraverso l'impegno di tutti coloro che operano in azienda, ciascuno nel suo ruolo e per lo svolgimento delle sue funzioni.

Pertanto il Codice Etico di ENERGREEN è adottato anzitutto al fine di porre in evidenza i diversi profili di responsabilità della società, nel suo ruolo di operatore economico che riveste un ruolo di rilievo non solo per i propri azionisti, ma anche per altre categorie di soggetti interessati.

A questo scopo il Codice Etico si propone di formulare una serie di regole per l'insieme dei diritti e dei doveri verso gli stakeholders, diritti e doveri che costituiscono un nucleo minimo di principi di comportamento e di valori non negoziabili, mirati ad agevolare il mantenimento degli standard esistenti e a favorire il miglioramento continuo delle attività aziendali.

Con il termine stakeholders si intendono tutti i soggetti portatori di interessi nei confronti di ENERGREEN e quindi non solo gli azionisti della società ma anche i componenti degli organi statutari, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i consulenti, i partners e gli agenti, oltre a tutti gli altri soggetti interessati dalle vicende della società.

ENERGREEN ritiene che il Codice Etico debba costituire un punto di riferimento per il lavoro quotidiano del personale dipendente e di tutti gli altri interlocutori.

In particolare si richiede al Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori Delegati di tenere conto dei principi del Codice Etico nel definire gli obiettivi imprenditoriali, così come si richiede ai dirigenti di dare applicazione concreta a tali principi, facendosi carico delle responsabilità di ENERGREEN, da cui discende il rafforzamento del senso di aggregazione e di appartenenza alla società.

Il Codice Etico non può regolamentare qualunque situazione si possa presentare nel lavoro quotidiano dei destinatari delle regole ma, in sostanza, intende costituire una guida per tutti coloro che sono impegnati in azienda, in modo che il lavoro di ciascuno sia orientato a seguire alcuni principi guida irrinunciabili, ovvero (a) evitare qualunque condotta che possa arrecare danno ad ENERGREEN, (b) agire sempre nel rispetto delle leggi e delle regole interne ed in modo onesto e (c) porre gli interessi della società al di sopra dei propri o di quelli dei terzi.

Tutto ciò al fine ultimo di creare in azienda un clima di piena fiducia, di coesione e di spirito di collaborazione tra i vari lavoratori che prestano la propria opera in seno alla società, in modo che tutti i dipendenti, ma anche i collaboratori, i consulenti, i fornitori e i vari partners, possano adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice Etico.

Il Codice Etico dovrebbe quindi favorire il raggiungimento dell'obiettivo di affermare sempre più l'immagine di ENERGREEN come società autorevole, affidabile e responsabile, la cui attività si ispira ai principi enunciati di seguito e ad un elevato senso di responsabilità, che porta ad andare anche al di là del rapporto professionale, per coinvolgere una sfera di valori da applicare anche a livello personale.

In aggiunta a tutto quanto sopra premesso, l'adozione dei principi specifici posti come guida dei comportamenti costituisce altresì un impegno importante di ENERGREEN in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, relativo alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti, aggiungendosi alle altre regole di comportamento che l'azienda si è data a presidio della legalità delle proprie azioni.

In particolare il Codice Etico va ad aggiungersi ai documenti di cui si compone il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ENERGREEN (anche solo MOG nel prosieguo), in modo da completare il sistema di autoregolamentazione che la società ha inteso adottare formalmente, al fine di rafforzare il rispetto delle regole e il sistema dei controlli interni che possano garantire sia la conformità alle normative, che l'adeguamento ai valori che trovano espressione nel presente documento.

Va precisato che il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta anche alcuni comportamenti che non sono disciplinati come illeciti a livello normativo, o comunque che non rientrano tra i reati presupposti di cui al Decreto 231/2001.

Tale scelta risponde all'esigenza di ampliare i valori di riferimento ai quali devono ispirarsi tutti i destinatari del MOG in base alla considerazione che la violazione di tali valori potrebbe causare danni gravi, soprattutto all'immagine, alla reputazione e alla credibilità della società, che costituiscono valori immateriali fondamentali, a cui ENERGREEN attribuisce particolare valore.

## 2 FONDAMENTI E PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

I valori che ENERGREEN pone a fondamento del proprio Codice Etico trovano espressione nei fondamenti etici e nei principi generali che si richiamano di seguito, i quali assumono rilevanza come punti di riferimento che andrebbero considerati nel loro insieme, piuttosto che singolarmente, in modo disgiunto l'uno dall'altro.

ENERGREEN nel contesto territoriale, economico e sociale nel quale è inserita, esercita la propria attività come soggetto in grado di garantire occupazione e lavoro a un numero non trascurabile di dipendenti e collaboratori, oltre ad essere un punto di riferimento per diversi consulenti, fornitori e partners, presso i quali si è sempre presentata come una società che persegue gli obiettivi prioritari di seguito riportati:

a) la valorizzazione del ruolo dei lavoratori, basata sul rispetto della dignità umana, delle competenze di ciascuno e dalla deontologia professionale, attraverso la promozione di condizioni soddisfacenti per il personale;

b) la tutela del ruolo femminile, nel pieno rispetto della dignità professionale delle donne e in modo da garantire le pari opportunità;
c) la realizzazione e il commercio di prodotti di elevata qualità;
d) l'interesse per lo sviluppo del contesto sociale e culturale del territorio nel quale la società è inserita, favorendo iniziative atte allo scopo;
e) l'adozione di pratiche di lavoro il più possibile sostenibili e il rispetto dei beni ambientali.

ENERGREEN, nel perseguimento dei suoi obiettivi, intende continuare ad improntare le attività aziendali ai principi e ai fondamenti etici che si illustrano di seguito:

i) RISPETTO DELLA LEGGE E DELLE REGOLE

ENERGREEN e tutti i suoi lavoratori sono impegnati ad operare sempre nel rispetto di tutte le normative vigenti, primarie e secondarie, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti nei paesi esteri in cui la società opera.

Il rispetto delle regole ha per oggetto altresì le procedure aziendali interne, i regolamenti, le istruzioni operative e le altre norme di autoregolamentazione anche in tutti i casi in cui tali regole prescrivono obblighi o impongono divieti ulteriori rispetto a quelli di legge.

ii) ONESTÀ

ENERGREEN richiede a tutti di astenersi dal compimento di atti illeciti, in violazione della fedeltà alla parola data, alle promesse fatte e agli accordi conclusi, ponendo in essere condotte non conformi al senso di rettitudine e di rispetto dell'onore e della dignità.

Si richiede di improntare le condotte in ogni caso alla buona fede, che deve guidare ogni attività o decisione, al fine di instaurare o di mantenere un rapporto di fiducia con tutti gli interlocutori.

iii) CORRETTEZZA

ENERGREEN opera e richiede ai suoi dipendenti e collaboratori di operare nel pieno rispetto dell'etica professionale e quindi pone in evidenza che il conseguimento degli interessi della società non può mai giustificare condotte contrarie ai principi di correttezza.

Dunque si richiede di mantenere sempre un comportamento irreprensibile, rispettando gli impegni assunti nei rapporti con tutti i terzi interlocutori, senza la volontà di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per danneggiare la controparte, sfruttando la posizione di debolezza nella quale si è venuta a trovare.

iv) UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ

ENERGREEN agisce garantendo pari opportunità, senza favorire alcun gruppo di interesse ovvero singole persone, fisiche o giuridiche, ed evitando ogni discriminazione basata sulle condizioni di età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere basata su qualsiasi altra qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

La società si astiene da qualunque scelta fondata sulle opinioni politiche, sindacali, religiose ovvero in base all'origine razziale o etnica oppure alla nazionalità dei destinatari delle azioni o delle scelte aziendali.

v) RISERVATEZZA

ENERGREEN dispone e garantisce che tutte le informazioni apprese o ottenute in relazione alla prestazione lavorativa e tutti i dati trattati sono protetti e riservati.

Si intendono per informazioni e dati riservati qualsiasi informazione o dato che non siano o non siano ancora pubblici e che includano, a puro titolo esemplificativo, segreti commerciali, dettagli di affari, piani di marketing, informazioni su clienti e fornitori, soluzioni innovative di ingegneria e di produzione, caratteristiche di prodotti e progetti, dettagli su database, record o informazioni su stipendi e qualsiasi altra informazione finanziaria non pubblicata.

Con riferimento a tali informazioni e dati ENERGREEN dispone il divieto di divulgazione a terzi, se non per scopi connessi con l'esercizio delle attività lavorative, nonché il divieto di ogni altro utilizzo per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti.

La società attribuisce particolare importanza al rispetto della normativa, internazionale ed interna, in materia di protezione e di tutela della riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e richiede a tutti i destinatari del Codice Etico la più stretta osservanza delle disposizioni in materia di trattamento dei dati.

vi) INTEGRITÀ

ENERGREEN garantisce di mettere a disposizione dei lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute delle persone, e condizioni di lavoro altrettanto sicure e rispettose della dignità individuale, nel rispetto della legislazione vigente, al fine di tutelare l'integrità fisica e morale dei collaboratori.

I Destinatari devono rispettare scrupolosamente tutte le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere al fine di garantire e mantenere la sicurezza propria e altrui.

vii) VALORE DELLA PERSONA, PROFESSIONALITÀ E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

ENERGREEN ritiene fondamentale garantire il rispetto dei diritti umani dei lavoratori e la tutela della loro dignità individuale, pertanto è fermamente vietata, sia in Italia che all'estero, qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile, con l'impegno a non assumere lavoratori di età inferiore a 15 anni.

ENERGREEN intende tutelare ed accrescere il valore delle risorse umane, con riferimento alle competenze tecniche e professionali di ciascuno, in primis garantendo il maggior grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri collaboratori ed inoltre favorendo lo scambio di informazioni e di esperienze, attraverso azioni di comunicazione volte alla condivisione della conoscenza e dei valori aziendali.

A tal fine la società mette a disposizione idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

ENERGREEN, per quanto possibile, determina forme di svolgimento delle attività di lavoro che prevedano l'assegnazione di mansioni in base alle competenze specifiche di ciascuno, in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di esprimere al meglio le proprie capacità, e prevede a garanzia dei terzi che le attività siano svolte con impegno e rigore professionale, in pieno spirito di rispetto reciproco e di collaborazione.

viii) TRASPARENZA E COMPLETEZZA

ENERGREEN ritiene prioritario agire sempre secondo diligenza e buona fede, nel rispetto degli impegni assunti e sulla base di informazioni veritiere, complete e trasparenti.

La completezza e la trasparenza dell'informazione possono permettere a tutti i portatori di interesse di assumere le proprie decisioni nel modo più consapevole, valutando correttamente le alternative e le conseguenze delle scelte e delle decisioni assunte.

Nei riguardi dei terzi la verità delle informazioni, la trasparenza e la completezza dei dati rafforzano l'immagine e la piena credibilità della società.

ix) SOSTENIBILITÀ

ENERGREEN agisce nel modo più sostenibile possibile, ovvero all'insegna della sensibilità alla tutela dell'ambiente come bene primario, facendosi carico delle conseguenze delle proprie azioni a salvaguardia delle generazioni future.

A tale scopo la società orienta le proprie scelte in modo da conciliare le attività d'impresa con le esigenze di tutela dell'ambiente, garantendo la compatibilità tra l'iniziativa economica e la protezione della salute e della sicurezza, nel rispetto della normativa vigente.

x) POSSIBILITÀ DI RICHIEDERE CHIARIMENTI

In ogni caso di dubbio sull'ammissibilità o meno di una specifica attività, alla luce di tutti i principi sopra esposti e con riferimento più ampio ad ogni altro profilo di rilievo nell'attività dei destinatari del Codice Etico, resta ferma la possibilità per ciascuno di essi di rivolgersi al proprio superiore gerarchico o di consultare l'Ufficio Legale, al fine di avere chiarimenti e di orientare le proprie scelte nel modo più trasparente, in adempimento dei propri doveri.

## 3 DESTINATARI, DIFFUSIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Codice Etico contiene l'espressione di principi, di modelli e di regole di comportamento che ENERGREEN si impegna a seguire e a far rispettare in ogni sua attività.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti e si applicano ai componenti del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, ai dirigenti, nonché agli altri lavoratori, stagisti, personale in rapporto di somministrazione lavoro e ai collaboratori, anche soltanto temporanei, legati alla società da rapporti contrattuali instaurati a qualsiasi titolo.

Il Codice Etico si applica anche agli altri soggetti con i quali ENERGREEN entra in rapporto nell'ambito degli accordi di fornitura e dei contratti di consulenza, indipendentemente da quale tipo di rapporto venga instaurato con tali parti.

Tutti i destinatari sono tenuti a prendere visione e ad apprendere i contenuti del Codice Etico che sarà messo a disposizione di tutti secondo quanto specificato di seguito, con l'impegno a rispettarne le prescrizioni.

Il Codice Etico si applica in tutti i paesi in cui ENERGREEN è presente e presta la sua opera, con gli adattamenti che si rendessero eventualmente necessari od opportuni in ragione delle diverse realtà dei vari Paesi, nonché si applica a tutte le attività svolte dalla società.

ENERGREEN ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231/01, di cui il presente Codice Etico fa parte e costituisce il necessario completamento.

ENERGREEN, al fine di portare il Codice Etico a conoscenza degli interessati e di dare la massima diffusione possibile al suo contenuto, procede utilizzando i seguenti strumenti:

- anzitutto mettendo a disposizione una copia cartacea del Codice Etico, da tenersi in bacheca in azienda o presso l'Ufficio Legale della società, in modo da consentire la libera consultazione del testo da parte di ciascuno;
- offrendo poi di inviare una copia del Codice Etico in formato elettronico a chiunque dei destinatari ne facesse richiesta per esaminarne le prescrizioni e per apprenderne i contenuti;
- mettendo inoltre il testo del Codice Etico a disposizione sul sistema della rete intranet aziendale
- e pubblicando infine il Codice Etico sul sito internet www.energreen.it.

Attraverso le forme appena descritte il contenuto del Codice Etico è portato a conoscenza dei soggetti terzi con i quali ENERGREEN ha instaurato ed intrattiene rapporti, nell'ambito delle attività aziendali, al fine di rendere manifesto l'assetto del nucleo minimo di principi e valori che la società ritiene irrinunciabili e da porre in evidenza per tutti le sanzioni che comporta la violazione delle disposizioni in esso contenute.

Oltre a ciò ENERGREEN si impegna a favorire la massima diffusione e comprensione del Codice Etico anche attraverso specifici programmi di formazione e di sensibilizzazione, che saranno previsti nell'ambito della formazione dei destinatari del MOG sulle tematiche della responsabilità amministrativa delle società.

Infatti è opportuno precisare che Codice Etico deve essere considerato, letto ed applicato come un insieme di regole, che disciplinano le attività aziendali unitamente alle altre regole interne di comportamento definite da ENERGREEN e che vanno a comporre il sistema delle regole interne della società, come per esempio:

- le procedure aziendali interne che regolano le attività degli uffici e dei destinatari del MOG;

- le regole previste dal sistema di gestione interno certificato conforme alla norma ISO 9001:2015;
- le regole adottate nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza;
- le regole e le procedure vigenti in materia di tutela dell'ambiente;
- le regole per il trattamento e la protezione dei dati personali nonché per l'uso dei beni aziendali e delle risorse informatiche;
- il Modello adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

ENERGREEN invita espressamente tutti i Destinatari, i quali hanno il diritto e il dovere di conoscere e applicare il Codice Etico, a richiedere spiegazioni in tutti i casi in cui possano sorgere dubbi sulle modalità di applicazione, a segnalare lacune ovvero a evidenziare la necessità di aggiornamenti o adeguamenti del Codice Etico, con l'ulteriore invito a riferire tempestivamente ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi notizia di possibili violazioni, in modo da consentire la verifica e l'accertamento dei fatti accaduti.

Chiunque fornisca in buona fede notizie di possibili violazioni del Codice Etico sarà tutelato da qualunque genere di ritorsione ed è riconosciuto il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che ENERGREEN svolgerà in ogni caso le verifiche richieste dal singolo caso in ordine alle segnalazioni di violazioni del Codice Etico e applicherà, qualora sia accertato che le violazioni sono effettivamente sussistenti, adeguate sanzioni, precisando al riguardo che il sistema sanzionatorio applicabile e le attività di verifica sono disciplinate nel MOG, a cui si fa espresso riferimento.

# 4 REGOLE DI CONDOTTA

## 4.1 REGOLE GENERALI

### a) CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto di interessi si determina quando gli interessi di uno dei destinatari o di un terzo concorrono con gli interessi di ENERGREEN, ovvero quando un destinatario si possa trovare ad operare per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della società, come nei casi in cui il destinatario possa trarre un vantaggio di natura personale o per terzi dalle proprie decisioni.

Poiché evidentemente in tale situazione può essere difficile per il soggetto interessato agire in modo onesto e rispettoso degli interessi di ENERGREEN, tutti i destinatari sono chiamati ad evitare per quanto possibile di venirsi a trovare in situazioni di conflitto di interessi.

Qualora, pur a fronte dell'impegno di evitare ogni conflitto di interessi, nondimeno si venga a verificare tale situazione o comunque un destinatario si venga a trovare di fronte a un conflitto di interessi che potrebbe anche solo astrattamente insorgere, lo stesso destinatario

dovrà darne comunicazione immediata al suo superiore diretto o agli amministratori, al fine di consentire di risolvere in modo soddisfacente, equo e trasparente la problematica.

In ogni caso è vietato ai destinatari del Codice Etico, anche al di fuori dell'attività svolta per ENERGREEN, porre in essere condotte che possano rivelarsi in conflitto di interesse o in concorrenza con quelle della società o che possano comunque interferire con la capacità di svolgere le proprie mansioni in modo imparziale e ad esclusivo beneficio di ENERGREEN.

I destinatari del Codice Etico sono tenuti ad astenersi dal perseguire utilità o vantaggi di natura personale, direttamente o con il concorso di familiari o terzi, così come sono tenuti ad astenersi dal trattare opportunità di affari, di cui siano venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Le operazioni con parti correlate devono svolgersi nel pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari applicabili, con garanzia di piena trasparenza, correttezza ed adeguatezza di motivazioni.

b) UTILIZZO E TUTELA DEI BENI AZIENDALI

Il patrimonio aziendale di ENERGREEN è costituito sia da beni materiali forniti dalla società per l'esecuzione delle mansioni di lavoro, che dai beni immateriali, che possono identificarsi ad esempio nelle informazioni e nei dati riservati, nel know-how, nelle procedure operative e nelle conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse in azienda.

I destinatari sono responsabili dell'utilizzo e della custodia dei beni aziendali in uso per lo svolgimento della propria attività e sono tenuti ad agire con il massimo grado di diligenza possibile per tutelarne l'integrità, ponendo in essere condotte responsabili e coerenti con le procedure in vigore.

Oltre alla conservazione dei beni aziendali, costituiscono un valore fondamentale per la società i profili della sicurezza, della protezione e della conservazione in buono stato d'uso dei beni, soprattutto per la tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro, pertanto ENERGREEN impone l'utilizzo del patrimonio aziendale nel rispetto della normativa vigente, delle procedure interne e dei principi di correttezza, trasparenza ed onestà.

In particolare dunque è stabilito che:

- ogni dipendente è personalmente responsabile del mantenimento della sicurezza e dello stato di conservazione del patrimonio aziendale e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per i beni di ENERGREEN, contribuendo al corretto funzionamento del sistema di controllo;
- ciascun Destinatario è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti e quindi è fatto divieto ai destinatari di svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non inerenti o non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative, con obbligo di utilizzare le risorse aziendali esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- a maggior ragione i destinatari non possono appropriarsi temporaneamente o sottrarre i beni di proprietà della società, incorrendo in tali casi nelle misure sanzionatorie

previste dal sistema sanzionatorio interno disciplinato dal MOG, dai CCNL applicabili e dalle leggi in generale, sia civili che penali;

- i destinatari devono operare con il massimo scrupolo ed in modo appropriato, anche per evitare danni a persone o cose e per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti od altre minacce esterne alle risorse assegnate o presenti in ENERGREEN;
- i destinatari devono evitare, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi delle risorse aziendali che possano comprometterne lo stato di efficienza od accelerarne il normale deterioramento;
- i destinatari devono assolutamente evitare (fatto salvo quanto eventualmente previsto da specifiche e formali regole interne) l'utilizzo da parte di terzi dei beni aziendali o la cessione degli stessi beni a terzi, anche solo temporaneamente.

## c) UTILIZZO DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

I sistemi informativi e le applicazioni informatiche costituiscono elementi fondamentali per l'esecuzione delle attività aziendali di ENERGREEN.

La società pertanto mette a disposizione dei destinatari del Codice Etico gli strumenti idonei per poter svolgere le proprie mansioni al meglio, curando che il funzionamento dei componenti sia sicuro, continuo, efficiente e controllato dei propri servizi interni attraverso l'investimento di risorse adeguate per lo sviluppo e il miglioramento di reti e sistemi, per la sicurezza del trattamento e la corretta comunicazione delle informazioni, tutto ciò sempre al fine di migliorare la propria efficienza e l'efficacia dell'attività aziendale.

Si attribuisce massima rilevanza al livello di sicurezza dei sistemi informativi e alla protezione degli utenti interni e dei soggetti terzi, nel rispetto delle normative sovranazionali ed interne, degli standard di sicurezza e delle migliori prassi riconosciute, sicché ENERGREEN adotta metodologie e tecniche di controllo opportune, attuando le misure ritenute più idonee anche al fine di impedire, od eventualmente individuare e sanzionare, comportamenti non in linea con i propri principi.

Tali presidi di controllo possono essere efficaci solo se accompagnati dal coinvolgimento consapevole degli utenti destinatari, i quali sono responsabili del corretto utilizzo dei sistemi informatici, delle banche dati della Società e di internet, nei limiti in cui si avvalgono di tali strumenti e servizi, pertanto l'utilizzo degli strumenti e dei servizi di cui sopra deve avvenire non solo nel rispetto del quadro normativo applicabile ma anche sulla base del rispetto dei principi di condotta generale.

A tale scopo, ogni Destinatario è responsabile del corretto utilizzo delle risorse informatiche a lui assegnate così come in particolare dei codici di accesso ai sistemi stessi, ed è tenuto inoltre, a:

- fare un uso appropriato delle risorse informatiche a propria disposizione evitando in primis di compiere atti illeciti e quindi, a titolo di esempio, evitando di introdursi abusivamente in sistemi informatici protetti da misure di sicurezza, così come di

procurarsi abusivamente o di diffondere codici di accesso a sistemi e danneggiare informazioni, dati e programmi informatici;
- astenersi dal navigare su siti internet dal contenuto pedo/pornografico o comunque su siti estranei all'attività lavorativa, salvo quanto previsto dalle specifiche disposizioni aziendali ed evitare di inviare comunicazioni elettroniche in qualsiasi forma (e-mail, commenti su social network, blog, forum, etc.) che possano ledere direttamente o anche solo indirettamente l'immagine di ENERGREEN;
- partecipare ai corsi di formazione e conoscere ed applicare prassi, policy, linee guida, procedure, manuali ed altri documenti che ENERGREEN abbia adottato per assicurare una buona gestione e la sicurezza delle risorse informatiche e di comunicazione;
- osservare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia ed in particolare evitare in tutti i modi di estrarre copie non autorizzate di software o programmi su licenza per uso aziendale o per terzi;
- mantenere integri gli strumenti informatici in dotazione;
- utilizzare gli strumenti informatici e di comunicazione in modo tale da preservare la riservatezza dei dati memorizzati o trasmessi con gli stessi.

## d) GESTIONE DI REGALIE, OMAGGI ED ALTRE UTILITÀ

ENERGREEN ha sempre svolto la sua attività d'impresa nel rispetto dei valori, che trovano espressione sinteticamente nel presente Codice Etico e che costituiscono il nucleo minimo fondamentale ed irrinunciabile di valori che ispirano la condotta dell'azienda.

Da ciò discende che la società intende agire nel rispetto del principio di integrità, richiedendo anche ai propri dipendenti e alle controparti di porre in essere condotte improntate all'onestà al fine di condurre gli affari e i rapporti nel pieno rispetto di tutte le disposizioni di legge.

ENERGREEN quindi stabilisce una serie di regole interne relative agli omaggi e alle regalie con l'obiettivo di definire criteri e modalità di erogazione e di ricevimento e con l'impegno di perseguire qualsiasi condotta di carattere corruttivo eventualmente posta in essere da uno dei destinatari del Codice Etico nei confronti sia di soggetti privati che di quelli investiti di pubbliche funzioni.

È previsto anzitutto che i destinatari del Codice Etico non possono accettare o sollecitare, relativamente all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, regali, atti di cortesia, quali omaggi o forme di ospitalità, o altre utilità se non nei soli limiti del modico valore e tali da poter essere considerati usuali con riguardo alla ricorrenza, senza poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come atti finalizzati ad acquisire vantaggi impropri.

Allo stesso modo è vietato offrire, dare, promettere o fare regali, atti di cortesia, quali omaggi o forme di ospitalità, o altre utilità se non nei limiti del modico valore, fermo restando in ogni caso che tali spese devono sempre essere autorizzate e documentate e che il soggetto coinvolto dovrà rendicontare accuratamente ogni dettaglio utile a ricostruire il valore, il motivo e il destinatario dell'atto posto in essere.

Rientrano nelle condotte vietate anche promesse di favori, raccomandazioni, trattamenti di cortesia od azioni comunque rivolte o tendenti ad acquisire trattamenti di favore, vantaggi

indebiti reali o apparenti di qualsivoglia natura, in favore di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani ed esteri, ovvero di privati e dei rispettivi familiari.

Da quanto sopra consegue che il destinatario che abbia ricevuto omaggi o regalie, eccedenti le normali relazioni di cortesia e/o non di modico valore, dovrà rifiutare ed informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e/o l'organo di vigilanza.

Restano invece consentiti gli atti di cortesia commerciale che siano caratterizzati da modico valore e che, comunque, non rischino di compromettere l'integrità e la reputazione di alcuno e non possano influenzare l'autonomia, l'indipendenza e l'imparzialità del beneficiario.

Anche in relazione ai rapporti con soggetti di Paesi in cui è possibile, ovvero è costume, offrire in segno di cortesia regali anche di valore rilevante, occorre applicare le disposizioni del presente Codice Etico, facendo in modo che i regali siano di natura e valore appropriati, non contrastino con le disposizioni di legge e non possano essere ritenuti come richieste di favori in cambio dell'atto di liberalità.

Le disposizioni sopra descritte su regalie ed omaggi devono essere applicate anche a tutti i collaboratori d'affari, i clienti, i fornitori e a tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con ENERGREEN, al fine di mantenere sempre un'immagine aziendale rispettosa dei valori della trasparenza, della correttezza e dell'onestà.

Ai fini del presente Codice Etico si intende per modico valore un importo che non ecceda i 150,00 euro, facendo riferimento, ai fini della quantificazione, al valore di mercato.

e) LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

ENERGREEN ha indicato tra i valori di riferimento quelli della legalità, ovvero del rispetto della normativa applicabile, e della riservatezza pertanto è evidente chela società considera di fondamentale importanza la tutela della riservatezza delle informazioni e dei dati personali di tutti i portatori di interessi con i quali entra in contatto in ragione della propria attività.

A precisazione e specificazione degli obblighi che la società intende rispettare e che intende imporre ai destinatari del Codice Etico, ENERGREEN dispone che ciascuno è tenuto alla tutela della riservatezza e della confidenzialità dei dati e delle informazioni apprese nello svolgimento o in occasione dell'attività prestata in suo favore, con il correlativo divieto di utilizzare, comunicare o divulgare, senza l'espressa autorizzazione della società titolare, tutte le informazioni, le conoscenze e i dati acquisiti o elaborati dai destinatari attraverso la propria attività.

ENERGREEN si impegna a rispettare pienamente tutte le normative vigenti in materia di trattamento e di protezione dei dati personali, con particolare riferimento al Regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR), al Codice della Privacy ed ai provvedimenti dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (Garante), e definisce apposite procedure costantemente aggiornate ed adotta idonee misure tecniche e organizzative di sicurezza.

Conseguentemente, nel trattamento delle informazioni, ciascun destinatario dovrà:

- valutare e determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni, ai sensi di quanto prescritto dalle procedure adottate da ENERGREEN e acquisire e trattare solamente le informazioni e i dati necessari e connessi alla propria attività, senza che siano ricercate eventuali informazioni non necessarie per lo svolgimento delle proprie mansioni;
- evitare un uso improprio o strumentale delle informazioni riservate e un uso a proprio vantaggio e/o a vantaggio dei propri familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere;
- diffondere solo informazioni e dati corretti, completi e veritieri su tutti i fatti aziendali e mantenere la dovuta riservatezza sugli stessi quando necessario ed in ogni caso comunicare e divulgare i dati e le informazioni solo nel rispetto delle procedure adottate da ENERGREEN e solo previa autorizzazione della società titolare, tramite la persona delegata;
- proteggere le informazioni e conservare i dati e le informazioni in modo da impedire a terzi estranei non autorizzati di accedervi e da impedirne la diffusione ed in particolare conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni che riguardano i beni immateriali (per esempio progetti, soluzioni, pratiche e invenzioni) di cui ENERGREEN è titolare;
- osservare gli obblighi di protezione e di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto con ENERGREEN, nel rispetto dei contratti e della normativa vigente;
- evitare qualsiasi utilizzo delle informazioni che possa rappresentare una violazione della normativa applicabile, nonché comunque un'offesa alla libertà, integrità o dignità delle persone cui le informazioni si riferiscono o da cui provengono, specie se minori e comunque operare sempre in conformità con le disposizioni vigenti ed evitare il trattamento illecito dei dati e delle informazioni personali, soprattutto quando si tratti di dati di categorie particolari.

## f) TRASPARENZA NELLA CONTABILITÀ

Nella tenuta della documentazione contabile e delle relative registrazioni ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nel rispetto in primis del principio della trasparenza, intesa come verità, correttezza, chiarezza e completezza dell'informazione.

Pertanto, ciascuno nell'ambito delle sue competenze, i destinatari sono tenuti a registrare correttamente e senza alcuna omissione ogni operazione economica e transazione finanziaria e sono incaricati di conservare adeguata documentazione di ogni operazione e transazione, in modo tale da rendere agevole la verifica e/o la ricostruzione delle decisioni.

I destinatari dovranno avere cura altresì di archiviare tutta la documentazione contabile in modo organizzato e tale da consentirne la facile reperibilità, la verifica e la comprensione al fine di consentire anche agli organi competenti di effettuare i controlli delle operazioni contabilizzate, offrendo il supporto occorrente agli incaricati del controllo e fornendo in modo veritiero e completo al collegio sindacale e al revisore contabile le informazioni richieste.

Ciascun Dipendente che venisse a conoscenza diretta di eventuali omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a collaborare per quanto di propria competenza e a riferire i fatti al superiore gerarchico o agli amministratori della società coinvolta e all'organo di vigilanza.

## g) TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE

ENERGREEN ha sempre improntato l'attività aziendale al pieno rispetto della salute, della sicurezza dei lavoratori, del territorio, delle risorse naturali e dell'ambiente circostante, con la massima attenzione rivolta alla realizzazione di un contesto lavorativo adeguato, in conformità alla normativa vigente.

Il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo aziendali è sempre stato perseguito attraverso budget operativi ed investimenti coerenti con il rispetto dei valori di cui sopra, promuovendo la formazione dei lavoratori e l'adozione di tecnologie e di soluzioni operative orientate alla salvaguardia ambientale ed all'efficienza energetica.

ENERGREEN dunque richiede ai destinatari del Codice Etico il rispetto di una serie di doveri e di obblighi, fondati anzitutto sull'obbligo di applicare la legislazione vigente, oltre al dovere di rispettare le disposizioni interne, ovunque esercitino loro le attività ed a qualunque livello di responsabilità, richiedendo più specificamente quanto segue:

- ciascun destinatario deve prendersi cura con attenzione della sicurezza e della salute propria e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali potrebbero ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni;
- i destinatari devono perciò utilizzare i beni aziendali nel modo più adeguato e sicuro, al fine di mantenere l'ambiente di lavoro il più possibile sicuro e libero da pericoli per la salute o la sicurezza;
- nessuno sul luogo di lavoro può tenere comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o lesiva dell'altrui sfera fisica e morale, pertanto ENERGREEN non esiterà a sanzionare gli eventuali atti violenti, o le minacce di violenza, posti in essere da un destinatario contro un altro o contro la famiglia o la proprietà della vittima;
- è vietato fumare nei locali aziendali, salvi i punti specificamente destinati ai fumatori, al fine di tenere in particolare considerazione la condizione del disagio fisico in presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e per preservare i dipendenti contro il "fumo passivo" e i danni che dall'esposizione al fumo possono derivare;
- è fatto divieto di svolgere la propria prestazione lavorativa sotto gli effetti di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze di analogo effetto ed è fatto divieto di consumare o cedere a qualsiasi titolo, all'interno dei locali di ENERGREEN, le sostanze sopra indicate;
- è fatto divieto a tutti i dipendenti di introdurre nei luoghi di lavoro, armi o altri oggetti pericolosi, con l'esclusione del personale eventualmente appositamente e previamente autorizzato;
- i destinatari devono assicurare attenzione ed impegno continui per migliorare le performance in campo ambientale, monitorando e riducendo i propri consumi di energia, minimizzando la produzione di rifiuti, rispettando i limiti di legge per le emissioni nell'atmosfera e per le immissioni nell'acqua e nel suolo, perseguendo un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali.

Oltre agli obblighi e ai divieti sopra elencati resta fermo che ciascun destinatario, chiamato ad agire per il perseguimento degli obiettivi di ENERGREEN, deve ispirarsi in ogni attività

ai principi sopra richiamati, nonché al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti anche in tutti i paesi esteri in cui ENERGREEN opera.

La convinzione di agire a vantaggio di ENERGREEN non può, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal Codice Etico.

## 4.2 REGOLE NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE

ENERGREEN ritiene prioritario porre i dipendenti nelle condizioni migliori affinché ciascuno possa sviluppare le proprie capacità e migliorare le proprie competenze, in modo che con l'espressione del proprio potenziale e con la valorizzazione della professionalità i lavoratori possano contribuire al raggiungimento degli obiettivi della società.

Dunque anzitutto è stabilito che in ENERGREEN il personale deve essere trattato in modo equo e rispettoso, garantendo il supporto nello sviluppo professionale e riconoscendo i premi commisurati ai risultati ottenuti.

ENERGREEN attua le ricerche e le selezioni del personale offrendo a tutte le persone pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento di ciascuno, secondo criteri di oggettività, competenza e professionalità.

Pertanto ENERGREEN, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e procedure aziendali in vigore, si impegna specificamente a:

- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra le persone siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, fiducia e rispetto reciproco;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, e condizioni rispettose della dignità personale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- garantire che, in una cornice di reciproci diritti e doveri, siano assicurate al lavoratore la possibilità di esprimere la propria personalità ed una ragionevole protezione della sua sfera di riservatezza nelle relazioni personali e professionali;
- selezionare, retribuire, formare e valutare le persone in base a criteri oggettivi di merito, di competenza e di professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- contrastare qualsiasi forma d'intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza, condizionamento o molestia, sessuale o di qualunque altro tipo o genere;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti.

## 4.3 REGOLE NEI RAPPORTI CON I CLIENTI

ENERGREEN intende orientare la propria attività nei confronti della clientela a principi di disponibilità, professionalità e cortesia, in vista della soddisfazione dei propri clienti, tenendo nella massima considerazione le richieste di questi che possano favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi, dedicando la giusta attenzione a reclami e a suggerimenti ed indirizzando le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione a elevati standard di qualità.

Pertanto ENERGREEN, riconoscendo come proprio fine strategico e come tratto distintivo dell'azienda quello di produrre prodotti di alta qualità la qualità, richiede che ciascun Destinatario, per quanto di propria competenza, nell'ambito dei rapporti con i clienti debba:

- seguire scrupolosamente le normative applicabili e le procedure interne, al fine di sviluppare e mantenere con i clienti relazioni proficue e durature nel tempo;
- in ogni caso rispettare sempre la parola data e gli impegni presi, così come a maggior ragione gli obblighi esistenti nei confronti dei clienti;
- fornire, entro i limiti degli accordi contrattuali, prodotti e servizi del migliore standard qualitativo previsto da ENERGREEN, che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e fornire informazioni accurate, veritiere ed esaurienti circa i prodotti e i servizi offerti, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli, astenendosi in ogni caso dal diffondere comunicazioni che in qualunque modo possano risultare ingannevoli;
- non operare discriminazioni arbitrarie nei loro confronti né cercare di sfruttare posizioni di forza a loro svantaggio;
- verificare che il cliente si attenga ai principi del Codice Etico, segnalando all'organo di vigilanza qualsiasi eventuale comportamento di un cliente che appaia in contrasto con il suo contenuto.

## 4.4 REGOLE NEI RAPPORTI CON I FORNITORI

ENERGREEN intende improntare i rapporti con i fornitori a principi di correttezza, collaborazione e riservatezza, gestisce le proprie relazioni secondo principi di legalità, trasparenza, eguaglianza e libera concorrenza e ritiene che i fornitori possano costituire una primaria fonte del proprio successo competitivo.

Pertanto, in coerenza con i principi appena richiamati, ENERGREEN nell'ambito della gestione dei processi di acquisto e nel rispetto delle procedure interne dettate al riguardo, richiede ai Destinatari di:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili, le procedure aziendali interne e le condizioni contrattualmente previste, osservando scrupolosamente in particolare le disposizioni delle procedure interne relative alla selezione e alla gestione dei rapporti con i fornitori;
- richiedere a tutti i fornitori il rispetto di tutte le normative di volta in volta specificamente rilevanti, con particolare riferimento al tema della sicurezza e della tutela ambientale nonché di attenersi ai principi del Codice Etico, segnalando all'organo di vigilanza qualsiasi comportamento di un fornitore che appaia contrario con esso;
- prevedere e stimolare regolari attività di controllo sulla qualità dei beni e servizi acquistati e sui tempi di consegna al fine di assicurare il soddisfacimento delle esigenze di ENERGREEN in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi, osservando i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori;

- gestire con correttezza gli eventuali casi di non conformità dei beni e/o servizi ricevuti rispetto agli standard contrattuali, ed in generale i casi di mancato rispetto degli obblighi contrattuali da parte dei fornitori;
- nella selezione dei fornitori, la società non deve escludere arbitrariamente da gare o in genere da richieste di forniture quei potenziali fornitori che, quanto per il livello della propria professionalità, efficienza ed affidabilità, siano in possesso dei requisiti richiesti;
- verificare mediante un'oggettiva attività di selezione e qualifica tecnica, finanziaria, organizzativa ed etica dei potenziali fornitori che essi, tanto quelli potenziali che quelli effettivi, dispongano di tutti i mezzi, le capacità, le competenze, i sistemi di qualità e le risorse necessarie a soddisfare le richieste di ENERGREEN e coerenti, anche sotto il profilo etico, con l'immagine della società;
- svolgere le operazioni di selezione con la massima trasparenza, garantendo in ogni fase del procedimento la massima imparzialità, mantenendo la riservatezza delle informazioni non suscettibili di divulgazione e denunciando tempestivamente ogni eventuale o potenziale conflitto di interesse;
- nell'esecuzione del contratto ENERGREEN deve pretendere il rispetto e rispettare le condizioni contrattuali, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di salute, sicurezza ed ambiente;

In attuazione dei principi esposti, la società sottopone periodicamente a revisione il proprio elenco fornitori allo scopo di razionalizzarlo e di fare in modo che l'economicità e l'efficienza delle forniture possa aumentare.

Per garantire la massima trasparenza, infine, ENERGREEN assicura la separazione dei ruoli tra i soggetti richiedenti la fornitura e quelli che hanno il potere di stipulare il contratto, fatte salve le forniture per materiali d'uso quotidiano e di valore minimo (ad esempio per la cancelleria in ufficio) ovvero le eccezioni già motivatamente previste dalle procedure aziendali;

La società in ogni caso garantisce un'adeguata tracciabilità delle scelte adottate e la conservazione dei documenti conformemente alle normative vigenti ed alle procedure interne in modo da rafforzare l'adeguatezza delle scelte compiute dagli organi muniti di poteri nei rapporti con i fornitori.

## 4.5 REGOLE NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI

ENERGREEN procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti in base a criteri di conferimento degli incarichi fondati sui principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, ciò anzitutto quanto alla scelta stessa di instaurare rapporti con i consulenti e i collaboratori, secondo i bisogni effettivi della società e per l'estensione richiesta nel tempo.

La selezione dei consulenti e collaboratori deve essere effettuata con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, in base all'analisi di elementi quanto più oggettivi possibili, dei curricula e alle figure professionali ricercate, pur tenendo conto della natura spesso strettamente personale dei rapporti, che può richiedere valutazioni più approfondite della semplice valutazione economica del costo.

Resta fermo che i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno comunque essere adeguatamente documentati e proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato ordinariamente praticate e conosciute.

I collaboratori e i consulenti che intrattengano rapporti professionali con ENERGREEN sono tenuti ad evitare l'insorgere di qualunque situazione di conflitto di interessi con la società, obbligandosi, in caso di conflitto anche solo potenziale, a segnalarlo immediatamente ad ENERGREEN.

Più specificamente, nell'ambito dei rapporti tra ENERGREEN e i collaboratori e i consulenti, i Destinatari del Codice Etico sono tenuti ad astenersi dall'offrire, dare o promettere ovvero dall'accettare, anche per interposta persona, da altri soggetti privati, denaro o altre utilità, che possono consistere anche in opportunità commerciali e di lavoro, allo scopo di ottenere o mantenere un affare oppure di assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione all'attività della società.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati da ENERGREEN come grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali, ferma l'applicazione di eventuali clausole penali e la richiesta di risarcimento del danno.

## 4.6 REGOLE NEI RAPPORTI CON LA PA

I rapporti di ENERGREEN con la Pubblica Amministrazione, con i pubblici ufficiali e con i soggetti incaricati di un pubblico servizio devono essere sempre improntati alla massima trasparenza e correttezza e devono ispirarsi in ogni caso alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, sono riservate esclusivamente al personale autorizzato e alle strutture organizzative aziendali a ciò preposte e le necessarie relazioni con le amministrazioni devono essere intrattenute e mantenute nel rispetto dei ruoli e delle funzioni, nonché in spirito di massima collaborazione.

Tali relazioni non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione di ENERGREEN, che in generale, soprattutto nel corso delle trattative o comunque dei rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, richiede ai destinatari di non intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per ENERGREEN;

- proporre o esaminare opportunità commerciali o di impiego che possano avvantaggiare a titolo personale alcuni dipendenti della Pubblica Amministrazione;

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.
- offrire, dare o promettere al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati, anche per interposta persona, denaro o altre utilità, che possono consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali;
- accettare le richieste o le sollecitazioni da parte del funzionario pubblico coinvolto, dei suoi familiari o da soggetti in qualunque modo allo stesso collegati, anche per interposta persona, di denaro o altre utilità, che possono consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali;
- proporre o instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza o comunque relazioni idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'indipendenza di giudizio e l'esito del rapporto in essere per conto di ENERGREEN;
- far ottenere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concesse o erogate da parte della Pubblica Amministrazione ad ENERGREEN, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare tali erogazioni per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- procurare indebitamente a sé, ad ENERGREEN o a soggetti terzi qualsiasi altro tipo di profitto indebito (come per esempio licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, etc.) per mezzo di artifici o raggiri (ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti fatti non veri) in danno della Pubblica Amministrazione.

Quanto ai rapporti con l'autorità giudiziaria, gli enti con poteri ispettivi e le autorità di vigilanza e controllo ENERGREEN agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi e prestando la massima disponibilità e collaborazione nei confronti dei soggetti incaricati di svolgere le ispezioni e i controlli.

È vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o presentare dichiarazioni false alle Autorità competenti in relazione ad un procedimento giudiziario, ad un'indagine o ad un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione, con il divieto di tentare di persuadere altri a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, in particolare laddove sia stato richiesto ad alcuno dei destinatari di rendere o produrre dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria utilizzabili in un procedimento penale relative all'esercizio delle proprie funzioni.

In caso di ispezioni o controlli i destinatari sono tenuti ad osservare scrupolosamente le procedure interne e la normativa vigente, oltre alle disposizioni delle competenti Autorità di Vigilanza e Controllo, ottemperando tempestivamente a ogni richiesta con spirito di collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

è vietato conferire incarichi professionali, dare o promettere denaro, regali o altre utilità, a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle Autorità o agli Enti con poteri ispettivi ovvero alle Autorità di Vigilanza e Controllo.

## 4.7 REGOLE NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ

ENERGREEN, nell'ambito dei propri rapporti con la collettività, non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche o sindacali.

Lo stesso vale per i rapporti con altre associazioni portatrici di interessi in genere - ad eccezione di quelle le cui attività sono a beneficio dei dipendenti - né a loro rappresentanti o candidati, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

Tra i motivi alla base di tali regole, da osservare nei rapporti con le associazioni o comunque i soggetti sopra menzionati, importanza primaria ha il principio secondo cui ENERGREEN si astiene dal porre in essere qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici o sindacali, né accetta segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza o simili.

I Destinatari del MOG dovranno inoltre avere cura di chiarire nel modo più evidente che le loro opinioni politiche, eventualmente espresse in forma pubblica a terzi, sono strettamente personali e non rappresentano in alcun modo la posizione di ENERGREEN.

La società d'altra parte ritiene di importanza strategica lo sviluppo e il mantenimento del dialogo con le associazioni rappresentative degli interessi dei propri interlocutori aziendali, al fine di realizzare una cooperazione nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le posizioni della Società e prevenire possibili situazioni di conflitto, sicché ENERGREEN è orientata, ove possibile, a una condotta ispirata all'informazione e al coinvolgimento delle associazioni di categoria più qualificate e rappresentative degli interessi delle diverse classi di interlocutori aziendali.

Resta fermo che ENERGREEN può aderire e dare seguito a richieste di contributi o destinare atti di liberalità, limitatamente a somme che non eccedano gli usi, a proposte provenienti da associazioni non profit, enti o istituzioni, per promuovere iniziative di valore benefico, culturale, sociale e assistenziale, sportivo, artistico, specialmente nei casi in cui tali iniziative abbiano ricadute per i territori e le persone del contesto ambientale in cui l'azienda ha il centro dei propri affari.

## 5 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E VIGILANZA

ENERGREEN ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, di cui il presente Codice Etico fa parte e costituisce il necessario completamento.

Il contenuto del Codice Etico e dei suoi eventuali successivi aggiornamenti sono portati a conoscenza dei Destinatari e del pubblico utilizzando almeno uno dei seguenti strumenti:

- distribuzione in formato cartaceo e/o elettronico;

- pubblicazione nel sistema intranet aziendale;

- pubblicazione sul sito della Società.

ENERGREEN si impegna a diffondere il contenuto del Codice Etico e dei valori e delle regole ivi previste ed a promuoverne l'osservanza, facendo obbligo a ciascun Destinatario di astenersi da qualsivoglia comportamento contrario al Codice Etico, uniformandosi alle procedure e alle regole aziendali ed indirizzando, per quanto possibile, tutti i propri collaboratori al pieno rispetto del Codice.

ENERGREEN intende favorire la divulgazione del presente Codice anche ai terzi, con i quali la società entra in relazione, rinviando al menzionato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, a cui si fa espresso riferimento, per quanto riguarda la segnalazione delle possibili violazioni, la loro trattazione ed il sistema sanzionatorio applicabile, con l'aggiunta di quanto previsto in ordine alle attività di verifica.

In particolare ENERGREEN opera in modo che sia garantito lo svolgimento dei seguenti compiti:

1. monitoraggio sulla concreta osservanza del Codice da parte dei Destinatari in ossequio alla volontà di contrastare i comportamenti contrari ai principi e alle regole ivi previste;

2. aggiornamento del Codice Etico mediante la formulazione di proposte di modifica per l'adeguamento del contenuto ai mutamenti della disciplina normativa ed in relazione all'esito delle verifiche sull'osservanza ed efficacia dello stesso;

3. trattazione e valutazione delle segnalazioni ricevute.

ENERGREEN assicura l'istituzione ed il mantenimento verso l'Organismo di Vigilanza di adeguati flussi informativi in merito alle segnalazioni ricevute, riferite a possibili violazioni o anche solo tentate violazioni del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza, da parte sua, dovrà formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica e alle presunte violazioni del Codice, che dovessero emergere nel corso delle attività di vigilanza, curando anzitutto di segnalare le eventuali violazioni del Codice Etico di cui dovesse avvedersi e monitorando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente irrogate a seguito delle violazioni del Codice.

# 6 WHISTLEBLOWING

## 6.1 INTRODUZIONE ALL'ISTITUTO E RIFERIMENTI LEGISLATIVI

La legge 30 novembre 2017 n. 179, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.2017 e recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha introdotto una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi

all'interno di enti anche privati, prevedendo sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare, senza temere ritorsioni, violazioni del Modello organizzativo o gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta.

In particolare, in base al riformato articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001, comma 2 bis, si stabilisce che il modello organizzativo debba prevedere:

1) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*;

2) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.*

*3) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;*

4) *il sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 deve prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;*

La legge n. 179/17 integra inoltre l'articolo 6 del decreto 231 con due ulteriori disposizioni.

Il comma 2-*ter* prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente.

Il comma 2-*quater* sancisce in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative, successive alla segnalazione, con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'articolo 3 della legge in oggetto circoscrive l'ambito in cui il segnalante incorre in responsabilità.

In particolare, è stabilito che le segnalazioni in oggetto, dal cui contenuto emerge un leale spirito di partecipazione all'interesse e all'integrità dell'ente, nonché al controllo e alla prevenzione di illeciti e fatti nocivi, costituisce giusta causa di rivelazione di informazioni riservate.

Diversamente, costituisce violazione dell'obbligo di riservatezza la segnalazione di informazioni riservate legate ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente interessato.

Costituisce, altresì, violazione dell'obbligo di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, la segnalazione di informazioni oggetto di segreto effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito, come, ad esempio, la segnalazione effettuata mediante un canale diverso da quelli specificamente predisposti.

## 6.2 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

I soggetti di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, che fanno parte di Energreen s.p.a., i quali intendano segnalare condotte illecite o violazioni del modello ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 comma 2-*bis*, potranno rivolgere le proprie segnalazioni all'ODV in carica utilizzando a tal fine, alternativamente, i servizi di comunicazione predisposti dall'azienda e quindi:

a) servizio di posta ordinario, mediante invio di comunicazione al domicilio eletto dall'ODV in carica;

b) apposite cassette di fermo posta adottate dall'azienda per l'effettuazione delle segnalazioni e delle comunicazioni indirizzate all'Organismo presenti negli uffici amministrativi e nel reparto produttivo;

c) l'email all'indirizzo di posta elettronica dedicato odv@energreen.it;

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Energreen s.p.a. ha adottato misure di sicurezza adeguate a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura.

Nel caso fossero violate le misure di tutela del segnalante o nel caso di segnalazioni fatte con dolo o colpa grave che dovessero risultare manifestamente infondate Energreen s.p.a. è legittimata all'adozione delle sanzioni disciplinari, all'uopo prestabilite.

## 6.3 FUNZIONI DELL'ODV DI ENERGREEN S.P.A.

All'ODV è demandato il compito di verificare costantemente il flusso delle segnalazioni e l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei segnalanti e di assicurare la riservatezza di questi ultimi nel processo di segnalazione.

All'ODV spetterà inoltre il compito di gestire il processo di analisi e valutazione della segnalazione e vigilare sul rispetto del divieto di "*atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*" nonché vigilare sul corretto utilizzo dei canali di informativi da parte dei segnalanti.

Al termine del processo di gestione e analisi delle segnalazioni, l'ODV riporterà le proprie conclusioni al Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.

## 6.4 SISTEMA SANZIONATORIO

Le sanzioni disciplinari a carico dei soggetti di cui all'articolo 5 lett. B) ex D.Lgs. 231/2001, che fanno parte di Energreen s.p.a., in caso di violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lett. C) del Dlgs n. 231/01 nonché per violazione del divieto di effettuare segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate sono quelle previste dal CCNL settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, nel rispetto delle procedure previste dalle norme in materia ed in specie L. 300/70.

In particolare i provvedimenti previsti sono:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il Consiglio di Amministrazione non potrà irrogare alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato per iscritto la violazione e comunque se non siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il dipendente dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare una propria difesa scritta e/o verbale.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del dipendente.

Le sanzioni a carico a carico dei soggetti di cui all'articolo 5 lett. A) ex D.Lgs. 231/2001 che fanno parte di Energreen s.p.a., per il caso delle medesime violazioni su indicate, potranno essere costituite da una multa da un minimo di € 1.000,00 (mille/00) ad un massimo di € 3.000,00 (tremila/00), dalla sospensione immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto della società alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.

Sanzioni nei confronti del Datore di lavoro

- una multa da un minimo di € 10.000,00 (diecimila/00) ad un massimo di € 20.000,00 (ventimila/00),
- la sospensione immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto della società alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.

Quanto alle sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti, compresi RSPP e Medico competente, l'inosservanza delle disposizioni su indicate comporterà, a seconda dei casi ed in conformità con quanto previsto nel contratto o convenzione di volta in volta considerati:

a) la sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio non inferiore a 15 giorni entro il quale dovrà cessare la violazione contestata e dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
b) immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.