Sistemi Energetici S.p.A.

Via Ordona snc, Località Borgo Cervaro (FG), 71122

Codice Etico e Comportamentale

Come previsto dal D.lgs. 231 del 2001

00	01/04/2026	Prima stesura del documento e avvio della sua diffusione			
rev.	**data**	**motivo della revisione**	**Emesso da** Ufficio Compliance	**Verificato** Amministratore Unico	**Approvato** Amministratore Unico

INDICE

Introduzione 4
Art. 1 – Premessa 4
Art. 2 - Destinatari 4
Art. 3 - Mission 5
Art. 4 - Vision 5
Art. 5 - Gestione Aziendale 7
Sezione I 7
Principi ispiratori 7
Art. 1 - Imparzialità, non discriminazione ed uguaglianza 8
Art. 2 - Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse 8
Art. 3 - Riservatezza 9
Art. 4 - Relazioni con gli azionisti 9
Art. 5 - Valore delle risorse e diritti umani 10
Art. 7 - Integrità fisica della persona 11
Art. 8 – Trasparenza, integrità e completezza delle informazioni 11
Art. 9 - Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti 14
Art. 10 - Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti e concorrenza leale 14
Art. 11 - Qualità dei servizi e dei prodotti 14
Art. 12 - Responsabilità verso la collettività 15
Art. 13 - Tutela ambientale e Sviluppo sostenibile 15
Art. 14 – Centralità del coinvolgimento proattivo 16
Art. 15 - Divieti espressi in materia di reati presupposto contemplati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001 16
Sezione II 16
Criteri generali di condotta 16
Art. 1 - Assetto organizzativo e controllo dei processi 16
Art. 2 - Il reporting delle frodi e delle non conformità 18
Art. 3 - Trattamento delle informazioni 19
Art. 4 - Regali, omaggi e benefici 19
Art. 5 - Comunicazione all'esterno 20
Sezione III 21
Relazioni con i collaboratori 21
Art. 1 - Selezione del personale 21
Art. 2 - Costituzione del rapporto di lavoro 22

Art. 3 - Gestione del personale 23
Art. 4 - Valorizzazione e formazione continua 23
Art. 5 - Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori 24
Art. 6 - Coinvolgimento dei collaboratori 24
Art. 7 - Interventi sull'organizzazione del lavoro 24
Art. 8 - Sicurezza e salute 25
Art. 9 - Tutela della privacy 25
Art. 10 - Integrità e tutela della persona 25
Art. 11 - Doveri dei collaboratori 26
Art. 12 - Gestione delle informazioni 27
Art. 13 - Conflitto di interessi, anche potenziale 27
Art. 14 - Utilizzo dei beni Aziendali 28
Sezione IV 29
Relazioni Con Clienti, Ospiti E Stakeholder 29
Art. 1 - Imparzialità ed Equità 29
Art. 2 - Contratti, Proposte tecniche e Comunicazione 29
Art. 3 - Stile di comportamento dei collaboratori 30
Art. 4 - Controllo della qualità e conformità 31
Art. 5 - Coinvolgimento e Tutela della Comunità 31
Art. 6 - Gestione delle posizioni creditorie 31
Sezione V 32
Relazioni con i fornitori 32
Art. 1 - Criteri di selezione e gestione della catena di fornitura 32
Art. 2 - Integrità e indipendenza nei rapporti 33
Art. 3 - Finalità della regolazione dei rapporti con i fornitori 33
Sezione VI 34
Relazioni con la collettività 34
Art. 1 - Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni 34
Art. 2 - Contributi e sponsorizzazioni 34
Art. 3 - Rapporti istituzionali 34
Art. 4 – Interazioni specifiche con la Pubblica Amministrazione 35
Art. 5 – Interazione con il Settore Energetico e gli Stakeholder 36
Art. 6 - Disposizioni emanate dalle Autorità Antitrust o da altre Autorità indipendenti 37
Art. 7 - Corporate Social Responsibility 37
Conclusioni 44

Introduzione

Art. 1 – Premessa

In linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001, la Società Sistemi Energetici S.p.A. ha adottato il presente Codice Etico. Insieme al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, questo strumento stabilisce le procedure necessarie per prevenire il rischio di illeciti all'interno dell'organizzazione. Oltre alla funzione normativa, il Codice si configura come una guida per la gestione degli stakeholder e assicura trasparenza ed equità nei rapporti umani e commerciali, tutelando la reputazione aziendale e promuovendo un clima di fiducia con il mercato.

Art. 2 - Destinatari

Sono soggetti destinatari del presente Codice (di seguito i "Destinatari") e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

a) coloro che svolgono, anche solo in via di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo all'interno della Società, ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (cosiddetti soggetti apicali);

b) i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti all'altrui direzione);

c) coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano di fatto attività di gestione e controllo della Società;

d) coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, o temporaneo, o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, etc.);

e) coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, etc.);

f) i fornitori e i partners (anche se in forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili;

g) tutti coloro che, pur dipendendo da altre società, imprese, cooperative operano all'interno dell'Istituto (servizi pulizia, hostess, ecc.).

La Società richiede a tutti i destinatari l'accettazione esplicita dei principi e delle prescrizioni del Codice Etico. Tale adesione avviene mediante la presa visione documentata e la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali o moduli dedicati. Ciascun destinatario ha il dovere di conoscere il contenuto del Codice e la responsabilità

personale di conformare il proprio operato alle norme in esso contenute, nonché alle leggi vigenti. Ogni violazione delle suddette disposizioni integra un illecito disciplinare.
Qualsiasi dubbio relativo a condotte illecite o non etiche deve essere tempestivamente segnalato al proprio supervisore, ai vertici societari e agli organi di controllo competenti.
I Responsabili di Area e di Processo hanno il dovere di vigilare sull'osservanza del Codice Etico da parte dei destinatari, assicurandone il corretto recepimento e promuovendo ogni misura necessaria a prevenirne la violazione.
Qualora ravvisino condotte contrastanti con i dettami del presente Codice Etico, i Destinatari sono tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza.

Art. 3 - Mission

Il presente Codice Etico guida Sistemi Energetici S.p.A. nel perseguimento della propria missione: operare nel settore energetico e turistico nel pieno rispetto delle normative, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente. L'Azienda promuove l'innovazione tecnologica e la crescita professionale dei propri dipendenti come leve fondamentali di sviluppo.
La Società dispone di un'organizzazione orientata all'Eccellenza delle Competenze, dei Processi Tecnici e delle Tecnologie Energetiche, che deve guidare le scelte aziendali di tutti i Destinatari, sia in Italia sia all'estero.
A tal fine, in ogni rapporto contrattuale deve essere previsto un riferimento specifico ai contenuti del presente Codice, unitamente alle disposizioni del Modello organizzativo, al fine di promuovere l'osservanza dei principi in esso contenuti da parte delle controparti.
I rapporti interni ed esterni costituiscono la base fondamentale della credibilità di Sistemi Energetici S.p.A.
Pertanto, ogni persona che operi in nome e per conto della Società è responsabilizzata affinché la propria condotta rifletta pienamente i valori del Codice Etico e vi si conformi, garantendo che ogni interazione sia gestita con professionalità, decoro e coerenza rispetto ai principi fondamentali della Società.

Art. 4 - Vision

Eccellenza, eticità e serietà professionale sono valori distintivi e imprescindibili nell'attività di Sistemi Energetici S.p.A. che intende affermarsi come un punto di riferimento nell'efficienza energetica e nella sostenibilità attraverso una Vision tesa a coniugare lo sviluppo industriale con la tutela dell'ecosistema e l'innovazione tecnologica costante.

Il management ritiene che la piena e consapevole condivisione di tali valori da parte di dipendenti, collaboratori e partner rappresenti una condizione fondamentale per garantire la qualità dei servizi e delle soluzioni offerte, e costituisca uno degli aspetti più significativi di un'organizzazione moderna, orientata all'innovazione e alla sostenibilità nel settore energetico.

Ogni attività della Società mira a migliorare non solo l'efficienza e l'affidabilità dei sistemi energetici forniti, ma anche il benessere e la sicurezza dei destinatari dei servizi, considerando sia gli aspetti oggettivi come la continuità e la qualità dei prodotti forniti, sia i fattori soggettivi, quali la consapevolezza, la fiducia e la soddisfazione degli utenti.

L'attenzione crescente alla qualità dei servizi energetici richiede un rigoroso controllo delle prestazioni erogate da tutti gli attori coinvolti, non solo della Pubblica Amministrazione ma anche del settore privato e dei partner operativi.

L'operato di Sistemi Energetici S.p.A. si fonda sui valori imprescindibili di integrità, rispetto e responsabilità verso i propri stakeholder quali i dipendenti, collaboratori, partner e utenti finali. Per rispondere a tali istanze etiche, sociali e professionali, la Società persegue l'eccellenza e il rigore morale in ogni ambito d'azione. In quest'ottica, l'Azienda ha adottato volontariamente un Modello Etico, integrato al proprio Modello Organizzativo, che pone al centro la legalità, il rispetto dei principi morali e la promozione di una cultura d'impresa responsabile. Il Codice Etico si fonda su valori quali coscienza, affidabilità, professionalità e disponibilità, e costituisce uno degli strumenti attuativi del Modello di Organizzazione e Gestione della responsabilità d'impresa adottato dalla Società.

Il Codice Etico si fonda su valori quali coscienza, affidabilità, professionalità e disponibilità, e costituisce uno degli strumenti attuativi del Modello di Organizzazione e Gestione della responsabilità d'impresa adottato dalla Società.

Il Codice sarà integrato in tutte le politiche e procedure aziendali, e sarà richiesta adesione esplicita tramite presa di conoscenza e sottoscrizione a tutti coloro che operano per conto della Società, nonché alle figure con cui la Società collabora.

I rapporti interni ed esterni costituiscono la base della credibilità di Sistemi Energetici S.p.A.; pertanto, ogni persona che operi in nome e per conto della Società è responsabilizzata affinché la propria condotta rifletta pienamente i valori del Codice Etico, garantendo che ogni interazione sia gestita con decoro, professionalità e coerenza rispetto ai principi fondamentali della Società.

Art. 5 - Gestione Aziendale

Il Codice Etico costituisce la carta costituzionale del sistema di organizzazione e gestione aziendale e ne sintetizza i principi etici generali.

Nell'ambito della gestione aziendale, il presente Codice vuole porsi come guida in grado di aiutare i dipendenti ed i collaboratori della Società a conformarsi agli standard etici aziendali di eccellenza.

I principi dichiarati tendono a raccomandare, favorire o vietare determinati comportamenti, sia in difetto che in eccesso alla normalità.

Tale Codice non costituisce un manuale onnicomprensivo di tutte le possibili situazioni applicabili all'attività della Società, ma una guida nella quale sono evidenziati i punti fondamentali e identificati metodi e risorse di supporto per adottare decisioni etiche.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

La mancata osservanza del presente Codice, che deve essere considerato parte integrante a tutti gli effetti dei regolamenti aziendali in vigore relativi ad altri aspetti del rapporto di lavoro, può comportare l'adozione di misure disciplinari ai sensi di legge e del CCNL, adeguate al tipo di mancanza che, in funzione della gravità, può condurre anche al licenziamento, anche per giusta causa, oltre che alla risoluzione del contratto, ex art. 1456 c.c.

Questo Codice è stato voluto ed approvato dal Direttivo della Società.

Sezione I

Principi ispiratori

L'Azienda ispira la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice Etico e si impegna a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito.

I dipendenti e i collaboratori di Sistemi Energetici S.p.A. devono aderire a tutte le politiche e procedure operative aziendali, adottando comportamenti coerenti con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e correttezza nella gestione delle risorse umane attraverso il riconoscimento delle competenze, qualifiche, esperienze e capacità individuali quali criteri di riferimento per assunzioni, assegnazione di incarichi, formazione e sviluppo professionale e il rifiuto e la prevenzione, a tutti i livelli aziendali,

di qualsiasi forma di discriminazione o abuso fondata su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, origine nazionale o sociale, condizioni di salute o disabilità.

Ogni operazione o transazione, intesa nel senso più ampio, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e sempre verificabile.

I dipendenti e tutti i soggetti che effettuano acquisti di beni e servizi, incluse consulenze esterne per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità, operando con la diligenza richiesta dalla loro funzione e attenendosi alle procedure aziendali senza eccezione alcuna.

Il dipendente o collaboratore che violi questi principi commette una grave mancanza nei confronti della Società, esponendola a perdite economiche, inefficienze operative e, in ultima analisi, possibili effetti negativi sui destinatari dei servizi e prodotti forniti dalla Società.

Art. 1 - Imparzialità, non discriminazione ed uguaglianza

Sistemi Energetici S.p.A. evita ogni discriminazione in base a razza, colore, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, origine nazionale o sociale, condizioni di salute o disabilità.

La Società opera ispirandosi a criteri di obiettività, trasparenza ed imparzialità nelle relazioni con i propri interlocutori e con i destinatari dei servizi offerti, siano essi relativi al settore energetico-impiantistico e alla gestione di strutture turistico-alberghiere.

Tale principio di equità si applica rigorosamente anche nei rapporti con gli azionisti e i portatori di interesse, nella gestione del personale e nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e nella gestione dei fornitori e dei partner tecnologici, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con particolare attenzione agli iter autorizzativi, nelle relazioni con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano, garantendo il rispetto del territorio.

Le regole riguardanti i rapporti tra la Società e gli interlocutori, con particolare riferimento all'accesso ai servizi erogati, tecnici e di ospitalità, sono uguali per tutti e non possono essere derogate per favoritismi o interessi personali.

Art. 2 - Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni in cui i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Con ciò si intende sia il caso in cui un interlocutore o collaboratore possa perseguire un interesse diverso dalle direttive della Società e dagli interessi degli azionisti, o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle Istituzioni pubbliche agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Art. 3 - Riservatezza

La Società persegue il corretto e trasparente trattamento dei dati personali in conformità alle normative legislative e regolamentari, vigenti, sia di rango nazionale che sovranazionale (Regolamento UE 679/2016, e D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", integrato con le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo, 10 agosto 2018, n. 101) comprese quelle contenute nei Codici di Condotta di portata generale.
La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e ove tratti dati riservati, si attiene scrupolosamente alle disposizioni vigenti.
I collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Art. 4 - Relazioni con gli azionisti

L'Organo Amministrativo di Sistemi Energetici S.p.A. garantisce all'Assemblea dei Soci un'informazione costante, puntuale e trasparente sull'andamento della gestione aziendale. La Società assicura che la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza (es. approvazione del bilancio, nomine) sia sempre basata su flussi informativi completi, permettendo scelte consapevoli e strategiche per il futuro dell'impresa. La Società, pur nella snellezza della sua governance, promuove rigorosamente la parità di informazione tra tutti i soci, evitando asimmetrie informative.
L'Amministratore Unico agisce nell'esclusivo interesse della Società e della totalità degli azionisti, impegnandosi a scongiurare iniziative che possano favorire interessi particolari o personali a discapito dell'interesse sociale collettivo.
La Società orienta le proprie strategie nei settori energetico e turistico affinché le performance economico-finanziarie siano in grado di salvaguardare il patrimonio aziendale, accrescere il valore della Società nel medio-lungo periodo attraverso investimenti sostenibili, remunerare adeguatamente il capitale di rischio investito dagli azionisti, bilanciando la distribuzione degli utili con la necessità di reinvestimento per

l'innovazione tecnologica e lo sviluppo.

Art. 5 - Valore delle risorse e diritti umani

Sistemi Energetici S.p.A. considera le proprie risorse umane il motore primario del successo aziendale. La ricchezza dell'azienda risiede nella convivenza sinergica di professionalità eterogenee, dall'ingegneria di processo per le energie rinnovabili, fino all'eccellenza gestionale richiesta nel settore Hospitality. Al fine di perseguire la propria missione, la Società investe nella formazione continua e nel benessere organizzativo per accrescere il know-how tecnico e gestionale indispensabile per operare nel complesso mercato delle rinnovabili, elevare gli standard di accoglienza e servizio nelle proprie strutture turistiche e garantire un ambiente di lavoro meritocratico, dove la crescita professionale è legata ai risultati e al rispetto dei valori etici aziendali.

Sistemi Energetici S.p.A. opera nel pieno rispetto della dignità della persona, ripudiando qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e morale dei lavoratori. La Società aderisce incondizionatamente ai principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e alle convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), impegnandosi attivamente a contrastare ogni forma di lavoro irregolare, forzato o minorile, anche nella selezione della catena di fornitura, a tutelare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e salubri per tutto il personale, sia esso operativo in cantiere, in ufficio o nel settore alberghiero.

Art. 6 - Equità nell'esercizio di poteri gerarchici

Nel perfezionamento e nella gestione dei rapporti contrattuali, Sistemi Energetici S.p.A. si impegna affinché l'autorità e le prerogative datoriali siano esercitate con equità, correttezza e misura, evitando qualsiasi forma di abuso o arbitrio. La Società garantisce che la sovraordinazione gerarchica necessaria per il coordinamento delle attività complesse nei cantieri, negli impianti industriali e nella struttura ricettiva, non si trasformi mai in esercizio di potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore. In particolare, n*ei Cantieri e negli Impianti l*a gerarchia funzionale alla sicurezza e alla corretta esecuzione delle opere non deve mai tradursi in atteggiamenti vessatori. Mentre, n*ella struttura Elda Hotel i*l rispetto dei ruoli e delle procedure di servizio deve sempre salvaguardare la persona, favorendo un clima di collaborazione sereno.

Le scelte di organizzazione del lavoro sono orientate alla massima efficienza operativa ma devono sempre salvaguardare il valore professionale dei collaboratori, favorendo la responsabilizzazione individuale piuttosto che la mera esecuzione passiva di ordini, indipendentemente dal livello di inquadramento.

Art. 7 - Integrità fisica della persona

Sistemi Energetici S.p.A. considera la tutela della salute e della sicurezza un obiettivo imprescindibile. La Società garantisce l'integrità fisica dei propri collaboratori assicurando condizioni di lavoro conformi ai più elevati standard di sicurezza (D.Lgs 81/08 e s.m.i.) in tutti i propri ambiti operativi, dai cantieri e impianti industriali, prevenendo i rischi specifici legati all'uso di macchinari complessi, sostanze chimiche e atmosfere potenzialmente pericolose, alla struttura turistico-ricettiva, garantendo ambienti salubri e igienicamente controllati a tutela del personale e degli ospiti.
La Società garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, prive di discriminazioni o vessazioni. Per tali motivi, Sistemi Energetici S.p.A. non tollera richieste, ordini o minacce volti a indurre i collaboratori ad agire contro la legge, contro il presente Codice Etico o contro le procedure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, pressioni gerarchiche finalizzate a eludere le norme di sicurezza per accelerare i tempi di produzione o di cantiere, comportamenti lesivi delle convinzioni morali e personali di ciascuno, promuovendo un clima di rispetto reciproco.

Art. 8 – Trasparenza, integrità e completezza delle informazioni

Le operazioni poste in essere da Sistemi Energetici S.p.A. aderiscono ai più elevati principi di Corporate Governance e buona condotta aziendale. La Società si impegna a fornire a tutti gli stakeholder (es. soci, dipendenti, partner finanziari, comunità locali) informazioni regolari, complete e accurate riguardanti l'attività operativa, la struttura societaria, le performance economiche e la situazione finanziaria.

La trasparenza implica che ogni informazione resa di pubblico dominio sia rigorosamente veritiera, chiara e verificabile. Tale principio si applica alle comunicazioni ufficiali previste per legge (es. Bilanci, Relazioni sulla gestione), alle informazioni diffuse in conferenze, comunicati stampa o briefing relativi ai servizi offerti, sia in ambito energetico che turistico, alle comunicazioni tecniche relative alle caratteristiche degli impianti e dei processi industriali.

In considerazione della natura regolamentata del settore energetico e ambientale, la Società garantisce la massima integrità e correttezza nei rapporti con gli Enti istituzionali (es. GSE, ARERA, Provincia, Regione, ASL, ecc.). Ogni dato fornito ai fini del rilascio di autorizzazioni, dell'ottenimento di incentivi pubblici o durante le ispezioni di controllo, deve essere sempre integro, documentabile e privo di omissioni che possano alterare la valutazione dell'Autorità competente.

Decisioni aziendali responsabili possono basarsi solo su una rappresentazione fedele della realtà economica. Pertanto, la contabilità di Sistemi Energetici S.p.A. deve essere tenuta in modo onesto, accurato e passibile di auditing da parte del Collegio Sindacale secondo i principi contabili nazionali e internazionali.

È severamente vietato registrare dati che distorcano o nascondano la reale natura delle transazioni. Ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione giustificativa che ne consenta la tracciabilità e la ricostruzione in ogni momento.

La Società attribuisce pari importanza alla rigorosa registrazione e conservazione dei dati non aventi natura contabile, fondamentali per la gestione del rischio e la compliance normativa. In particolare, è richiesta la massima accuratezza nella gestione di dati Ambientali (es. registri di carico/scarico rifiuti (FIR), dati sulle emissioni e monitoraggi ambientali prescritti dalle autorizzazioni ecc.), dati sulla Sicurezza (es. statistiche infortuni, verbali di formazione e manutenzione impianti), dati Operativi (es. report di produzione degli impianti su energia immessa in rete).

Sistemi Energetici S.p.A. esige che ogni operazione o transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile e legittima. Contabilizzare accuratamente significa attenersi rigorosamente ai principi contabili nazionali (*Organismo Italiano di Contabilità*) e alle procedure del sistema di controllo interno.

Nessuna registrazione falsa, artificiale o faziosa è permessa nelle scritture contabili. Ogni uscita monetaria deve essere destinata esclusivamente allo scopo previsto dalla relativa autorizzazione di spesa. Questo principio si applica con massimo rigore alla gestione di fondi pubblici o incentivi (es. tariffe GSE, contributi per l'industria 5.0 o bandi turismo). Ciascuna funzione aziendale (Amministrativa, Tecnica, Commerciale, Hotel Management) è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione prodotta nel proprio ambito operativo.

La Società condanna fermamente qualsiasi comportamento volto a commettere il reato di False comunicazioni sociali (artt. 2621 e ss. c.c.). È severamente vietato alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle

relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai Soci, al pubblico e agli organi di controllo. In particolare, l'Amministratore Unico, i manager e i dipendenti devono tenere una condotta di massima trasparenza e collaborazione nei confronti del Collegio Sindacale, riscontrando con tempestività e completezza qualsiasi richiesta di atti o documenti avanzata nell'esercizio delle loro funzioni di vigilanza e controllo contabile.
A tutela della solidità aziendale e delle garanzie verso terzi è vietato porre in essere qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili.
L'Organo Amministrativo si astiene dall'effettuare operazioni societarie (es. riduzioni di capitale, fusioni, scissioni) se suscettibili di cagionare, anche potenzialmente, un danno alle ragioni dei creditori, operando sempre nel rispetto della continuità aziendale.
La Società tutela la propria reputazione e il clima lavorativo interno vietando la diffusione di notizie false o tendenziose. È vietato diffondere, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, notizie non veritiere concernenti la Società, i suoi dipendenti, i collaboratori o i partner commerciali. È fatto divieto di utilizzare il "pettegolezzo" o comunicazioni verbali prive di riscontro come strumento di intimidazione o vessazione professionale. Laddove emergano criticità o segnalazioni, queste devono assumere forma scritta e non anonima (fatte salve le tutele previste dalla normativa Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti), affinché l'autore si assuma la paternità della dichiarazione. Segnalazioni basate su voci di corridoio o prive di adeguata documentazione fattuale non saranno prese in considerazione dagli organi preposti.
Sistemi Energetici S.p.A. opera in settori (Produzione Energia, Trattamento Rifiuti, Hospitality) sottoposti a rigorosa regolamentazione. I Destinatari del presente Codice, in occasione di verifiche, ispezioni o richieste documentali da parte delle Autorità Pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima trasparenza, disponibilità e collaborazione.
È severamente vietato ostacolare in qualunque modo le funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza. In particolare, è vietato occultare, distruggere o alterare registri e documenti richiesti (es. registri di produzione energia, registri rifiuti, schede alloggiati), fornire dichiarazioni mendaci o reticenti agli organi ispettivi, omettere comunicazioni dovute agli Enti regolatori (es. aggiornamenti tecnici sugli impianti alle Dogane o al GSE).
La Società condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati, incentivi energetici o altre erogazioni da parte dello Stato, delle Comunità Europee o di altri Enti Pubblici (divieto di Frode nel

Percepimento art. 316-ter / 640-bis c.p.). È vietato utilizzare o presentare dichiarazioni, documenti o relazioni tecniche alterati o falsificati, ovvero omettere informazioni dovute, anche attraverso l'uso di sistemi informatici o telematici, al fine di indurre in errore l'ente erogatore.
È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico, anche se di modico importo (vincolo di destinazione art. 316-bis c.p.).
Tale divieto si applica a qualsiasi forma di sostegno finanziario.

Art. 9 - Diligenza ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

Tutti i contratti stipulati dalla Società, inclusi i contratti di lavoro (nelle diverse forme previste dai CCNL di riferimento), di fornitura e le convenzioni commerciali, devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti, nel pieno rispetto del principio di buona fede.
Nella gestione delle relazioni negoziali, Sistemi Energetici S.p.A. si impegna a non sfruttare eventuali condizioni di subalternità contrattuale o economica delle proprie controparti. La Società persegue la pariteticità e l'equità nel rapporto, impegnandosi in particolare a non imporre condizioni vessatorie ai piccoli fornitori o subappaltatori, rispettare i termini di pagamento concordati e garantire che le clausole contrattuali siano chiare e comprensibili, evitando ambiguità volte a trarre indebito vantaggio.

Art. 10 - Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti e concorrenza leale

Nell'esecuzione dei rapporti contrattuali, è vietato a chiunque operi per conto della Società sfruttare lacune negoziali o eventi imprevisti per imporre rinegoziazioni basate sulla disparità di forza contrattuale. La Società promuove attivamente la concorrenza leale, impegnandosi a evitare ogni forma di collusione o abuso di posizione dominante.

Art. 11 - Qualità dei servizi e dei prodotti

Sistemi Energetici S.p.A. pone la soddisfazione del Cliente al centro della propria strategia aziendale. La Società orienta la propria attività alla tutela dei destinatari dei servizi, impegnandosi a fornire in ambito Energetico prodotti e impianti ad alta efficienza, progettati e realizzati nel rigoroso rispetto delle specifiche tecniche e

normative e in ambito turistico un livello di servizio eccellente, focalizzato sul comfort, sulla sicurezza e sull'esperienza dell'ospite presso le proprie strutture ricettive.
La Società riconosce nel feedback dei propri interlocutori una risorsa fondamentale per il miglioramento continuo. Per garantire standard di eccellenza, l'azienda adotta canali di ascolto differenziati, per i clienti del settore energetici attraverso incontri periodici di avanzamento commessa e audit post-installazione per verificare la performance degli impianti e per gli Ospiti di Elda Hotel con strumenti di rilevazione della qualità (questionari di gradimento, analisi delle recensioni digitali, schede di segnalazione in struttura) utili a raccogliere suggerimenti e gestire tempestivamente eventuali reclami.
L'impegno verso la qualità non è solo una dichiarazione di intenti, ma un processo strutturato. La Società opera in conformità al proprio Sistema di Gestione per la Qualità, certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, garantendo che ogni processo, sia monitorato, misurabile e orientato alla massima efficacia ed efficienza.

Art. 12 - Responsabilità verso la collettività

La Società è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni e sul benessere generale della collettività ed opera attraverso un rigoroso programma di autocontrollo.

Art. 13 - Tutela ambientale e Sviluppo sostenibile

Sistemi Energetici S.p.A. considera la tutela dell'ambiente un valore imprescindibile e un obiettivo strategico e si impegna al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia ambientale (D.lgs. 152/2006 e s.m.i.). A garanzia di tale impegno, la Società adotta e mantiene attivo un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma internazionale *UNI EN ISO 14001:2015*, che assicura il monitoraggio continuo delle prestazioni e la prevenzione dei rischi di inquinamento.
In considerazione della natura delle proprie attività, la Società opera secondo i principi di precauzione e prevenzione, impegnandosi a gestire correttamente lo smaltimento e il recupero dei rifiuti, tracciandone l'intero ciclo di vita, monitorare e minimizzare le emissioni in atmosfera e gli scarichi idrici derivanti dagli impianti produttivi e di trattamento, adottare le migliori tecnologie disponibili per ridurre l'impatto acustico e odorigeno nei confronti delle comunità locali. Oltre al mero rispetto delle norme, la Società si fa parte attiva nella transizione ecologica, promuovendo progetti di economia circolare volti a trasformare scarti e rifiuti in nuove risorse energetiche, contribuendo

così alla riduzione dell'impronta di carbonio e alla valorizzazione sostenibile delle risorse naturali.

Art. 14 – Centralità del coinvolgimento proattivo

La Società è impegnata nella trasformazione dell'ambiente di lavoro, nella creazione di un ambiente improntato sulla responsabilizzazione, sulla fiducia e sul reciproco rispetto, nonché ispirato alla valorizzazione della personalità e delle diversità tra gli individui, nel quale ognuno si senta responsabile della performance e della reputazione aziendale.

La Società si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali sia individuali dei dirigenti, dei dipendenti e collaboratori che operano per la Società siano focalizzati su un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento.

Art. 15 - Divieti espressi in materia di reati presupposto contemplati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001

Oltre a quanto espressamente richiamato in ordine ai reati presupposto di cui al Decreto, per cui si rimanda alla Parte Speciale del Modello, con riferimento ai medesimi reati, la Società fa espresso divieto ai propri dipendenti, fornitori o collaboratori di porre in essere qualsivoglia condotta commissiva dei reati ivi contemplati, anche sotto forma di atti idonei diretti in modo non equivoco a tale commissione. Sistemi Energetici S.p.A. recepisce i principi di prevenzione della corruzione e dell'illegalità introdotti dalla L. 190/2012, integrandoli nel proprio sistema di controllo interno a tutela dell'integrità aziendale e del mercato.

Sezione II

Criteri generali di condotta

Art. 1 - Assetto organizzativo e controllo dei processi

Al fine di garantire una gestione efficiente e conforme al Modello 231, Sistemi Energetici S.p.A. adotta un sistema organizzativo strutturato e documentato (organigrammi funzionali, mansionari, ordini di servizio) ispirato ai seguenti principi cardine:

- Definizione inequivocabile delle linee gerarchiche e di riporto, assicurando che ogni collaboratore conosca il proprio diretto responsabile;
- Attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità

assegnate, resi conoscibili e trasparenti verso terzi (tramite procure notarili e comunicazioni interne);

- Adozione di un organigramma aggiornato che descriva analiticamente i compiti di ciascuna, delimitandone i confini operativi.

Le procedure operative adottate dalla Società, siano esse relative alla costruzione di impianti o alla gestione delle strutture ricettive, devono garantire:

- La segregazione delle Funzioni (SoD), ovvero una netta separazione, all'interno di ciascun processo sensibile, tra chi prende la decisione (es. Ufficio Acquisti), chi la autorizza (es. Amministratore), chi la esegue (es. Cantiere) e chi ne controlla la correttezza contabile (es. Amministrazione).
- Che ogni operazione rilevante deve lasciare una traccia scritta (cartacea o digitale) che permetta di ricostruire *chi* ha fatto *cosa*, *quando* e *perché*, garantendo la verificabilità a posteriori da parte degli organi di controllo.
- Che le regole non sono prassi verbali, ma sono codificate in documenti ufficiali, ordini di servizio e policy interne rese disponibili a tutto il personale.

Il sistema organizzativo prevede protocolli specifici per le aree a maggior rischio reato:

- Catena di Fornitura: Procedure rigorose per la qualifica e selezione dei fornitori e subappaltatori, basate su criteri oggettivi di competenza e integrità, distinguendo la fase di selezione da quella di affidamento dell'incarico.
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione: Gestione regolamentata dei contatti con Funzionari Pubblici (es. per autorizzazioni AIA/VIA, pratiche GSE, controlli ASL/NOE), riservando tale funzione ai soli soggetti formalmente delegati.
- Ciclo Attivo e Passivo: Controllo incrociato tra l'ordine, la bolla di consegna/SAL (Stato Avanzamento Lavori) e la fattura, per verificare l'effettiva prestazione di servizi o forniture prima del pagamento.
- Spese e Omaggi: Regolamentazione chiara delle spese di rappresentanza e della gestione degli omaggi, per evitare che possano essere interpretati come forme di corruzione o utilità indebite.

L'organigramma aziendale individua chiaramente i Responsabili di Funzione (es. Direttore Tecnico, Responsabile Hotel, Responsabile Amministrativo) quali titolari del potere di direzione, impulso e controllo sulle risorse assegnate. Essi sono i primi garanti dell'applicazione delle procedure e del rispetto del Codice Etico all'interno della propria area di competenza.

Art. 2 - Il reporting delle frodi e delle non conformità

Nel caso di mancata osservanza delle politiche aziendali, violazione del Codice Etico o del Modello 231, il sistema di reporting prevede che ogni dipendente, collaboratore o partner abbia il dovere di segnalare tempestivamente l'illecito.

Le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza (OdV) o ai canali dedicati previsti dalla procedura di Whistleblowing aziendale, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. Le infrazioni o le non conformità oggetto di segnalazione comprendono ogni condotta scorretta, atto o omissione in grado di compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori operativi presso cantieri e impianti, degli ospiti accolti nelle strutture alberghiere e della comunità locale per quanto concerne il rischio ambientale. Rientrano altresì nell'obbligo di segnalazione le violazioni delle normative in materia di gestione rifiuti, emissioni e procedure autorizzative, le azioni idonee ad arrecare danno, anche solo potenziale, al patrimonio e alla reputazione aziendale, nonché qualsiasi comportamento lesivo della dignità personale volto ad alterare il clima lavorativo attraverso molestie o discriminazioni.

Il sistema di reporting impone l'immediata comunicazione in presenza di sospetti relativi a frode, appropriazione indebita, conflitto di interessi, nepotismo o episodi di corruzione in atti e transazioni commerciali. Questo sistema di segnalazione è strutturato per garantire l'emersione di illeciti e fenomeni corruttivi, in linea con gli obiettivi di prevenzione introdotti dalla L. 190/2012 ed estesi al settore privato dal D.lgs. 24/2023. Tale obbligo si estende a qualsiasi atto o transazione che, coinvolgendo dipendenti, fornitori, appaltatori o partner, possa esporre la Società a incriminazioni o sanzioni per reati contro la Pubblica Amministrazione, quali a titolo esemplificativo corruzione, truffa ai danni dello Stato per l'ottenimento di incentivi GSE o turbativa d'asta. Sono parimenti oggetto di doverosa segnalazione le condotte che comportino violazioni delle leggi fiscali, doganali o sulla sicurezza sul lavoro, ovvero che possano generare reclami e denunce da parte di Clienti, Ospiti, Enti Pubblici o Partner Commerciali per attività contrarie all'etica e alla legge, o determinare perdite finanziarie significative per l'azienda.

La Società deve tenere un'accurata e completa registrazione di tutte le operazioni poste in essere. Tutte le transazioni fra Azienda e soggetti terzi devono essere prontamente e accuratamente "tracciate" in accordo ai principi contabili e alle procedure interne. È severamente vietato, e sanzionabile disciplinarmente, falsificare dati, omettere registrazioni o rappresentare i fatti in modo deviante, specialmente se tali dati sono

destinati a comunicazioni verso Enti di Controllo (es. Dogane, GSE, Agenzia delle Entrate).

Sistemi Energetici S.p.A. promuove l'uso efficiente e responsabile delle comunicazioni elettroniche (e-mail, PEC, Intranet) come strumento primario di lavoro. L'accesso a Internet e l'utilizzo della rete aziendale sono consentiti esclusivamente per comprovate esigenze lavorative (es. gestione portali tecnici, attività amministrative). È fatto divieto assoluto di utilizzare le risorse informatiche aziendali per commettere reati informatici o navigare su siti non pertinenti all'attività lavorativa, scaricare o trasmettere materiale illecito o lesivo dell'immagine aziendale, esporre la rete aziendale a rischi di sicurezza che possano compromettere l'integrità dei dati operativi e sensibili.

Art. 3 - Trattamento delle informazioni

Sistemi Energetici S.p.A. gestisce le informazioni e i dati personali di tutti gli interlocutori (dipendenti, clienti, ospiti delle strutture ricettive, partner commerciali) nel rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016 - GDPR e D.lgs. 196/2003 s.m.i.). A tal fine, la Società applica e aggiorna costantemente un modello di gestione privacy che include informative trasparenti, registri dei trattamenti e procedure di sicurezza informatica adeguate ai rischi specifici. La Società organizza i propri flussi informativi garantendo la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità, affinché ogni collaboratore abbia accesso alle sole informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie mansioni.

La Società impone vincoli di riservatezza rigorosi a tutti i soggetti terzi (consulenti, subappaltatori, fornitori tecnologici) che intervengono nel trattamento delle informazioni aziendali. Tali soggetti sono tenuti alla sottoscrizione di specifici Patti di Riservatezza e, ove necessario, nominati Responsabili Esterni del Trattamento, per garantire che i dati della Società e dei suoi clienti non vengano divulgati o utilizzati per scopi diversi da quelli contrattuali.

Art. 4 - Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo eccedente il modico valore e le normali pratiche commerciali o di cortesia, che possa intendersi rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

È in modo particolare vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad

assicurare un qualsiasi vantaggio.
Tale norma comportamentale non ammette deroghe nemmeno in quegli Stati in cui è consuetudine offrire doni di valore a partner commerciali o interlocutori istituzionali e concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti.
Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio o utilità ed il modico valore dello stesso è commisurato alle condizioni economiche del donante.
La Società si astiene in ogni caso da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai Codici etici – se resi noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.
I collaboratori della Società, in ragione di tale rapporto, non possono ricevere da terzi omaggi o benefici non di modico valore.
Nessuna forma di corruzione o eccesso di cortesia sarà concessa o consentita.
In particolare è fatto divieto a dipendenti e collaboratori di accettare qualsiasi forma di "cortesia" o omaggio da parte di fornitori di beni e/o di servizi costituendo tale circostanza motivo di seria sanzione disciplinare. Il divieto di dazione o accettazione di utilità indebite si estende rigorosamente ai rapporti tra privati (partner, fornitori, competitor), al fine di prevenire il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) come riformato dalla L. 190/2012.

Art. 5 - Comunicazione all'esterno

La comunicazione di Sistemi Energetici S.p.A. verso i propri interlocutori, siano essi Clienti, Istituzioni, Media o Comunità Locali, è improntata al rigoroso rispetto del diritto all'informazione e alla tutela della reputazione aziendale. Ogni attività divulgativa, sia essa istituzionale, tecnica o pubblicitaria, deve essere effettuata con chiarezza, trasparenza e tempestività, evitando tassativamente la diffusione di notizie false, tendenziose o commenti volti a manipolare la realtà dei fatti. Tale principio di veridicità si applica con particolare rigore per scongiurare pratiche di *Greenwashing* relative alle prestazioni ambientali degli impianti e per evitare promozioni ingannevoli riguardanti i servizi energetici e le caratteristiche delle strutture ricettive.
I rapporti con gli organi di stampa sono di competenza esclusiva delle funzioni aziendali a ciò delegate, alle quali è severamente vietato esercitare pressioni o offrire utilità finalizzate ad acquisire atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione o a influenzarne la linea editoriale. Contestualmente, la Società bilancia il dovere di trasparenza con la necessaria tutela delle informazioni strategiche, proteggendo scrupolosamente i segreti industriali, il know-how tecnologico e i dati societari riservati

la cui divulgazione non autorizzata potrebbe recare pregiudizio al patrimonio aziendale, avvantaggiare i concorrenti o alterare le dinamiche di mercato.

Sezione III

Relazioni con i collaboratori

Art. 1 - Selezione del personale

La Società fonda la propria politica di ricerca e selezione del personale sui principi di correttezza, trasparenza e pari opportunità, con l'obiettivo di inserire in azienda le risorse più qualificate per sostenere le sfide tecnologiche del settore. Ogni individuo viene valutato esclusivamente in base alla corrispondenza tra il suo profilo professionale, tecnico e psico-attitudinale e i requisiti oggettivi richiesti dalla mansione, senza alcuna forma di discriminazione o pregiudizio. Tale principio di imparzialità si applica tassativamente in ogni fase del rapporto lavorativo, dal colloquio di assunzione alla formazione, dalla retribuzione ai percorsi di carriera, fino alla cessazione del rapporto. Non sono pertanto tollerate discriminazioni basate su razza, religione, nazionalità, età, disabilità, genere, orientamento sessuale, opinioni politiche, stato civile o qualsiasi altro fattore protetto dalla legge.

Le informazioni richieste ai candidati durante la fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti professionali e psico-attitudinali necessari al ruolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni personali del candidato, in conformità alla normativa vigente sulla privacy. La Società si impegna altresì a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, provvedendo al ragionevole abbattimento delle barriere architettoniche e adottando le misure necessarie per favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, laddove richiesto.

La Società valorizza l'unicità del contributo personale e incoraggia il coinvolgimento proattivo dei dipendenti nella pianificazione del lavoro. La valutazione del personale non si esaurisce al momento dell'assunzione ma prosegue attraverso percorsi di crescita basati sulla meritocrazia e sulle reali esigenze aziendali, favorendo lo sviluppo delle competenze interne.

La Direzione del Personale e i Responsabili di Funzione coinvolti nel processo di selezione hanno l'obbligo di adottare ogni misura opportuna per evitare che le assunzioni siano influenzate da favoritismi, nepotismi, logiche clientelari o conflitti di interesse. Ogni assunzione deve rispondere a una reale e comprovata esigenza aziendale e deve essere giustificata da criteri di competenza verificabile.

In considerazione della potenziale presenza di manodopera straniera nei cantieri o nelle strutture ricettive, Sistemi Energetici S.p.A. osserva con estremo rigore la normativa in materia di immigrazione. L'assunzione di lavoratori cittadini di paesi terzi avviene esclusivamente previa verifica del possesso di un regolare titolo di soggiorno in corso di validità, idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa prevista. La Società si impegna a rispettare puntualmente tutte le prescrizioni, le cautele e i divieti previsti dal Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998 e s.m.i.) e richiamati nella Parte Speciale del Modello 231, al fine di prevenire qualsiasi fattispecie di reato legata all'impiego di cittadini stranieri irregolari.

Art. 2 - Costituzione del rapporto di lavoro

L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene esclusivamente sulla base di regolari contratti, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto, a ogni dipendente e collaboratore viene richiesta la presa visione e la formale accettazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01. Tali documenti costituiscono parte integrante e sostanziale del rapporto lavorativo e la loro violazione è sanzionabile disciplinarmente.
Sistemi Energetici S.p.A. ripudia e sanziona qualsiasi forma di lavoro irregolare, sommerso o non conforme alle disposizioni in materia di diritto del lavoro (incluso il D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.). Tale divieto si applica con il massimo rigore sia al personale diretto che a quello impiegato tramite agenzie di somministrazione o appalti, al fine di prevenire rischi legati allo sfruttamento della manodopera o all'intermediazione illecita.
All'atto dell'assunzione, la Società garantisce che ogni risorsa riceva un'informativa completa e trasparente, tale da assicurare un'effettiva comprensione dei termini dell'incarico. In particolare, al lavoratore vengono fornite comunicazioni dettagliate riguardanti:

- La puntuale descrizione della funzione, delle mansioni e delle responsabilità attribuite;
- Gli elementi normativi e retributivi, con esplicito riferimento al livello di inquadramento e al CCNL di categoria applicato;
- Le norme e le procedure operative di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs 81/08), con specifica formazione sui rischi connessi all'attività lavorativa, sia essa svolta in

cantiere, in impianto o presso le strutture ricettive.

Art. 3 - Gestione del personale

La Società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle effettive e comprovate competenze e capacità del candidato. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nella organizzazione del lavoro che agevolino la gestione dello stato di maternità e, in generale, della cura dei figli. La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la direzione del personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Art. 4 - Valorizzazione e formazione continua

I Responsabili di Funzione di Sistemi Energetici S.p.A. hanno il compito di valorizzare appieno le professionalità presenti nella struttura, attivando tutte le leve disponibili per favorire la crescita dei collaboratori. In questo ambito, è importante che i responsabili individuino i punti di forza e le aree di miglioramento di ciascuna risorsa, comunicandoli attraverso un feedback trasparente e costruttivo, affinché il collaboratore possa intraprendere un percorso di miglioramento delle proprie competenze.

La Società mette a disposizione strumenti informativi e formativi adeguati, con l'obiettivo di preservare e accrescere il know-how aziendale, indispensabile per mantenere la competitività nei settori ad alto contenuto tecnologico.

I percorsi formativi aziendali si articolano in due macro-aree complementari. La prima, definita Formazione Istituzionale, è erogata al momento dell'ingresso in azienda o in corrispondenza di passaggi di status significativi, con l'obiettivo di trasferire la cultura d'impresa e garantire l'allineamento trasversale di tutto l'organico sui valori del Codice Etico, le procedure del Modello 231, la tutela della Privacy e i principi essenziali di Salute e Sicurezza. A questa si affianca la Formazione Ricorrente, di natura tecnico-operativa, erogata con cadenza periodica e differenziata in base alla mansione. Nello specifico, per l'Ambito Tecnico il focus verte sugli aggiornamenti normativi di settore (UNI/CEI, GSE, gestione rifiuti), sulle abilitazioni specialistiche per rischi specifici, quali lavori in quota

o spazi confinati, e sull'innovazione dei processi biogas e biometano. Parallelamente, per l'Ambito Hospitality, l'attività formativa si concentra sul mantenimento degli standard di servizio, sui protocolli igienico-sanitari HACCP e sul potenziamento delle competenze linguistiche e gestionali.

Art. 5 - Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori

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

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice e del Modello.

Art. 6 - Coinvolgimento dei collaboratori

Deve essere assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, concorrere sempre all'attuazione delle attività stabilite.

Art. 7 - Interventi sull'organizzazione del lavoro

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

La Società si attiene al riguardo ai seguenti criteri:

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

Art. 8 - Sicurezza e salute

La Società pone il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro al centro della propria operatività. Inoltre, si impegna a diffondere e consolidare una solida cultura della prevenzione, sviluppando in tutti i collaboratori la piena consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili volti a preservare l'integrità fisica dei lavoratori e degli interlocutori presenti nelle aree aziendali.
Punto cardine di tale sistema è il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), costantemente aggiornato in funzione dell'evoluzione delle attività industriali e ricettive, che costituisce la base imprescindibile per l'individuazione delle specifiche procedure operative e delle misure di prevenzione e protezione da adottare. Al fine di garantire un'efficace attuazione di quanto prescritto dal D.Lgs. 81/2008, la Società si è dotata di una struttura organizzativa dedicata, il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.), che opera in stretta sinergia con i vertici aziendali e i rappresentanti dei lavoratori. La struttura interna monitora costantemente l'evoluzione degli scenari di rischio, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa mirati. Tale impegno si concretizza nell'implementazione di procedure interne di gestione della sicurezza integrate nel Modello Organizzativo 231, in una continua analisi delle criticità dei processi produttivi e delle risorse da proteggere, nell'adozione delle migliori tecnologie disponibili per la riduzione dei rischi alla fonte, nel controllo e aggiornamento periodico delle metodologie di lavoro e, non ultimo, in un costante apporto di interventi formativi e di comunicazione specifici per le diverse mansioni svolte.

Art. 9 - Tutela della privacy

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata dei collaboratori; nonché la diffusione, fatte salve le ipotesi di liceità del trattamento previste dalla legge, di dati personali senza previo consenso dell'interessato.
Ogni attività è uniformata al nuovo disposto del Regolamento UE 2016/679, nell'analisi applicativa di ogni tutela Privacy e del monitoraggio di ogni documentazione, anche in collaborazione con il preposto Ufficio Privacy dell'Area Compliance.

Art. 10 - Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.
Per questo motivo essa salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta

qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.
Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.
Il collaboratore della Società che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, può direttamente segnalare l'accaduto all'Organo di Controllo, che valuterà l'effettiva violazione del Modello.

Art. 11 - Doveri dei collaboratori

I collaboratori sono tenuti ad agire con lealtà e correttezza al fine di rispettare puntualmente gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, nonché quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), dal presente Codice Etico e dalle procedure operative aziendali, assicurando la massima qualità nelle prestazioni richieste.
Per ragioni di sicurezza (D.Lgs 81/08) e di tutela del patrimonio, i dipendenti e i collaboratori non possono accedere o trattenersi presso le sedi aziendali, siano esse uffici amministrativi, cantieri, impianti tecnologici o strutture ricettive, al di fuori del regolare orario di servizio concordato. Eventuali deroghe devono essere espressamente autorizzate per iscritto o tramite ordini di servizio dal proprio Responsabile di Funzione o dalla Direzione Aziendale per comprovate esigenze lavorative. Allo stesso modo, è vietato prestare attività lavorativa non autorizzata (es. straordinari non concordati) o utilizzare i locali e le attrezzature aziendali per finalità private o estranee al servizio.
A tutela dell'integrità morale e della reputazione della Società, ai dipendenti e ai collaboratori è fatto divieto assoluto di chiedere o ricevere, a qualsiasi titolo, somme di denaro, beni o altre utilità da parte di Clienti, Ospiti, Fornitori, accompagnatori o soggetti terzi con cui l'Azienda intrattiene rapporti. Tale divieto si applica rigorosamente sia nell'ambito dei rapporti commerciali e tecnici (es. divieto di accettare "bustarelle" o favori), sia nell'ambito dell'ospitalità (salvo le mance di modico valore esclusivamente laddove previste dagli usi nel settore alberghiero e comunque mai sollecitate). Ogni violazione delle suddette norme sarà considerata grave inadempienza contrattuale e sarà passibile di sanzione disciplinare prevista dai CCNL di riferimento. La violazione darà altresì diritto alla Società di adire le vie giudiziarie, in sede civile e penale, a tutela del corretto operato, del patrimonio e dell'immagine di Sistemi Energetici S.p.A.

Art. 12 - Gestione delle informazioni

I collaboratori devono attenersi ai principi di riservatezza connaturati all'incarico espletato così come codificati nei rispettivi codici deontologici. Essi devono altresì conoscere ed attuare le particolari direttive aziendali in tema di sicurezza e trattamento delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.
I collaboratori sono tenuti ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, al fine di consentire la più chiara ed immediata percezione da parte degli utenti, consentendo altresì eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Art. 13 - Conflitto di interessi, anche potenziale

La Società e i suoi collaboratori, aderendo a standard etici di eccellenza, pongono elevata attenzione non solo al manifestarsi di un conflitto di interessi, ma anche alla prevenzione del rischio della sua insorgenza. Si configura una situazione di conflitto ogni qualvolta un dipendente, un amministratore o un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società, o quando vantaggi di natura personale (propri o di familiari) possano compromettere l'idoneità a prendere decisioni in modo imparziale ed oggettivo. È fatto divieto assoluto a chiunque operi in nome e per conto della Società di sfruttare la propria posizione funzionale, sia essa tecnica, amministrativa o gestionale, per realizzare profitti diretti o indiretti o per favorire indebitamente terzi con i quali intrattiene stretti rapporti personali o di parentela. La Società, inoltre, non potrà farsi rappresentare nei rapporti negoziali o istituzionali da soggetti terzi qualora si possa configurare, anche solo in via astratta o potenziale, una situazione di conflitto che ne pregiudichi l'integrità o l'indipendenza. I dipendenti devono altresì astenersi dall'intraprendere attività esterne, detenere partecipazioni finanziarie o assumere incarichi in altre società quando ciò possa comportare una sovrapposizione o un contrasto con gli interessi industriali e commerciali della società.
Qualora si verifichi, o si sospetti, che un'attività o una decisione possa condurre a un potenziale conflitto di interessi, il dipendente coinvolto ha l'obbligo di sospendere immediatamente ogni azione decisionale (obbligo di astensione). La situazione deve essere tempestivamente riferita in modo esaustivo, verificabile e in forma scritta al proprio Responsabile di Funzione o all'Organo Amministrativo. In tali circostanze, la

decisione operativa viene demandata all'arbitrato imparziale del diretto superiore o dell'Amministratore, ai quali devono essere fornite tutte le informazioni necessarie per valutare la fattispecie. Nel dubbio sulla natura conflittuale di una situazione, prevale sempre il principio di prudenza che impone di sottoporre preventivamente il caso alla valutazione della Direzione per la necessaria autorizzazione.

Art. 14 - Utilizzo dei beni Aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con la diligenza del "buon padre di famiglia" per tutelare i beni aziendali, adottando comportamenti responsabili e conformi alle procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo. Ciascun dipendente è responsabile della custodia e della conservazione dei beni materiali e immateriali affidatigli per lo svolgimento delle proprie mansioni, siano essi strumentazione tecnica da cantiere, automezzi, dotazioni informatiche o beni facenti parte degli arredi e delle scorte delle strutture alberghiere.

È fatto obbligo di evitare utilizzi impropri, sprechi o negligenze che possano essere causa di danno, deterioramento anticipato o riduzione di efficienza, agendo sempre in contrasto con qualsiasi pratica che possa ledere l'interesse economico e patrimoniale dell'Ente.

Tutte le attrezzature, i progetti e i dati messi a disposizione o elaborati all'interno della Società sono di proprietà esclusiva della stessa. Ogni prodotto del lavoro intellettuale o materiale svolto presso Sistemi Energetici S.p.A. inclusi, a titolo esemplificativo, progetti ingegneristici, disegni tecnici, layout di impianti, piani di marketing, liste clienti/ospiti, software sviluppati internamente e know-how sui processi industriali, appartiene all'Azienda e può essere utilizzato solamente a beneficio della stessa. È severamente vietato divulgare, copiare o utilizzare per scopi personali o a vantaggio di terzi tali informazioni, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Nessun dipendente può utilizzare le dotazioni informatiche aziendali (computer, tablet, server, reti) o avvalersi dei servizi di connettività per scopi personali o ludici, salvo espressa autorizzazione e comunque entro limiti di ragionevolezza che non impattino sull'attività lavorativa. Le apparecchiature della Società non devono essere utilizzate per riprodurre o diffondere software non autorizzato. È tassativamente vietato installare o utilizzare programmi personali o privi di licenza sui dispositivi aziendali, al fine di prevenire rischi di sicurezza informatica e violazioni del copyright. L'utilizzo degli strumenti informatici deve avvenire nel rigoroso rispetto della *Policy IT* aziendale e delle

misure di sicurezza previste dal Regolamento GDPR per la protezione dei dati.
È fatto divieto assoluto di utilizzare fondi aziendali, carte di credito corporate o casse economali per acquisti personali o non strettamente correlati all'attività lavorativa. I dipendenti sono responsabili della salvaguardia delle risorse finanziarie poste sotto il loro controllo e devono mantenere un'accurata e tempestiva registrazione di ogni movimento, attenendosi alle procedure amministrative. Ogni spesa sostenuta per conto della Società deve essere prontamente documentata e giustificata; la presentazione di note spese gonfiate, fittizie o fraudolente costituisce una grave violazione disciplinare e sarà severamente sanzionata.
È vietato l'utilizzo di beni o infrastrutture aziendali (inclusi gli spazi delle strutture ricettive) per determinare situazioni di privilegio personale o per favorire indebitamente ospiti, fornitori o terze parti al di fuori delle normali pratiche commerciali autorizzate. La Società si riserva il diritto di monitorare il corretto utilizzo dei propri beni e infrastrutture attraverso sistemi di *auditing*, controllo di gestione e analisi dei rischi, nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori e della normativa sulla privacy, al fine di prevenire condotte illecite o distorsive.

Sezione IV
Relazioni Con Clienti, Ospiti E Stakeholder
Art. 1 - Imparzialità ed Equità

La Società assicura la parità di trattamento e il divieto di discriminazione nei confronti di tutti gli interlocutori, declinando tale principio in relazione alla natura delle attività svolte. In ambito energetico e industriale, la selezione dei clienti e dei partner commerciali avviene esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, tecnici e professionali, escludendo ogni forma di favoritismo o arbitrio. Parallelamente, nel settore dell'Hospitality, l'accoglienza presso le strutture ricettive è garantita a chiunque senza alcuna distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche o condizioni personali e sociali, nel pieno rispetto dei valori di inclusività e ospitalità.

Art. 2 - Contratti, Proposte tecniche e Comunicazione

Nei rapporti con la clientela, Sistemi Energetici S.p.A. assume la trasparenza e la correttezza negoziale quali principi inderogabili. Tutte le proposte di progettazione, i business plan relativi al settore energetico, nonché le offerte di soggiorno presso le strutture ricettive, devono essere formulate con la diligenza qualificata corrispondente

agli standard di eccellenza della Società.

In particolare, per quanto concerne la Divisione Energia, è fatto obbligo che le comunicazioni commerciali e i contratti riportino stime economiche e tecniche, quali il rientro dell'investimento e la producibilità attesa dell'impianto, basate esclusivamente su dati oggettivi, verificabili e veritieri, evitando tassativamente la formulazione di promesse irrealizzabili o stime sovrastimate pur di ottenere la commessa.

Analogamente, per la Divisione Hospitality, la comunicazione promozionale veicolata tramite sito web o brochure deve rappresentare con assoluta fedeltà i servizi offerti e le reali caratteristiche della struttura, senza ricorrere a pratiche ingannevoli o descrizioni difformi dalla realtà.

Il linguaggio utilizzato nelle comunicazioni deve adeguarsi alla natura dell'interlocutore: rigoroso e tecnico nei rapporti con i committenti industriali, chiaro e accessibile nei confronti degli ospiti della struttura turistica. Infine, rientra nel dovere di correttezza della Società comunicare tempestivamente qualsiasi variazione sopravvenuta, sia essa una variante tecnica in corso d'opera sui cantieri o una modifica ai servizi di prenotazione alberghiera, concordando preventivamente le soluzioni alternative con la controparte.

Art. 3 - Stile di comportamento dei collaboratori

Lo stile di comportamento adottato dai collaboratori di Sistemi Energetici S.p.A. è unificato dai valori imprescindibili di professionalità e integrità, pur modulandosi nelle modalità relazionali in funzione della specifica tipologia di interlocutore.

Nei rapporti con i Clienti della Divisione Energia, la condotta deve essere improntata alla massima competenza tecnica, al rigoroso rispetto delle scadenze contrattuali e alla tutela assoluta della riservatezza sui dati industriali e sul know-how del committente. Parallelamente, nelle relazioni con gli ospiti delle strutture ricettive, il comportamento deve essere orientato ai principi dell'accoglienza, della cortesia e della disponibilità, con l'obiettivo prioritario di garantire un'esperienza di soggiorno serena, confortevole e rispettosa della privacy personale.

A garanzia di trasparenza e sicurezza, il personale operativo deve essere sempre facilmente riconoscibile, indipendentemente dal luogo di lavoro. In ambito tecnico e cantieristico, tale riconoscibilità si coniuga con gli obblighi di sicurezza, imponendo l'uso rigoroso dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e di abbigliamento tecnico ad alta visibilità; in ambito alberghiero, è richiesto il rispetto del decoro formale attraverso l'uso

di uniformi dedicate o badge identificativi coerenti con il ruolo ricoperto (es. Reception, Sala), a tutela dell'immagine aziendale.

Art. 4 - Controllo della qualità e conformità

La Società si impegna a garantire elevati standard qualitativi attraverso un monitoraggio costante e sistematico delle prestazioni, declinando il concetto di *compliance* in funzione delle specifiche aree di business aziendali.

Nel settore impiantistico e industriale, la qualità si sostanzia nella rigorosa conformità alle normative tecniche di settore (norme UNI, CEI), alle prescrizioni ambientali e ai protocolli di sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/08, nonché nel puntuale raggiungimento degli obiettivi di efficienza energetica definiti in fase di progettazione. Parallelamente, nella gestione della struttura ricettiva, l'eccellenza operativa si misura nel rispetto tassativo degli standard igienico-sanitari (protocolli HACCP) e delle norme di prevenzione incendi, unitamente al costante innalzamento del livello di servizio e comfort percepito dall'ospite.

Art. 5 - Coinvolgimento e Tutela della Comunità

L'Azienda individua nel confronto costante con i propri interlocutori e nella tutela del territorio due pilastri fondamentali della propria responsabilità sociale. Sistemi Energetici S.p.A. valorizza il feedback come strumento essenziale per il miglioramento continuo, incoraggiando i suggerimenti e gestendo con proattività sia le segnalazioni di natura tecnica e assistenziale, provenienti dalla clientela industriale, sia i reclami relativi all'esperienza di soggiorno nelle strutture ricettive, con l'impegno di fornire sempre risposte tempestive e risolutive.

Particolare attenzione è riservata alla tutela della Comunità e degli utenti indiretti: nella realizzazione e gestione degli impianti a biometano e biogas, l'Impresa si impegna a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con le realtà locali impattate dalle opere. Tale impegno si traduce nell'adozione delle migliori tecnologie disponibili volte a minimizzare le esternalità negative, quali emissioni odorigene o acustiche, e nella garanzia di una comunicazione onesta e trasparente in merito al reale impatto ambientale delle attività produttive.

Art. 6 - Gestione delle posizioni creditorie

L'Azienda impronta la gestione delle proprie posizioni creditorie ai principi di correttezza

commerciale e trasparenza, impegnandosi a non esercitare indebite pressioni o ad abusare di eventuali posizioni di forza contrattuale. Le procedure di recupero del credito sono attuate nel rigoroso rispetto della legalità e della dignità della controparte, modulando l'approccio in funzione della natura del rapporto: dalla gestione dei crediti verso i committenti industriali e la Pubblica Amministrazione della divisione energetica, fino alla riscossione dei corrispettivi dovuti dagli ospiti delle strutture ricettive.
In ogni circostanza, l'Impresa privilegia il ricorso a soluzioni bonarie e transattive volte a preservare la relazione con il cliente, garantendo sempre una comunicazione preventiva, chiara e documentata in merito alla natura, al titolo giuridico e all'esatto ammontare delle somme vantate, evitando qualsiasi azione che possa configurarsi come vessatoria o lesiva della reputazione altrui.

Sezione V

Relazioni con i fornitori

Art. 1 - Criteri di selezione e gestione della catena di fornitura

I processi di approvvigionamento dell'Impresa sono orientati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo e al costante miglioramento degli standard qualitativi, garantendo al contempo lealtà, imparzialità e pari opportunità a tutti i potenziali partner. I collaboratori preposti alla funzione acquisti sono tenuti a non precludere ad alcun soggetto, purché in possesso dei requisiti prefissati, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di contratti di fornitura, adottando nella valutazione della rosa dei candidati criteri oggettivi, trasparenti e documentabili, tali da assicurare un adeguato livello di concorrenza.
Per le categorie merceologiche e i servizi ritenuti critici, l'Azienda si avvale di un Albo Fornitori qualificato, la cui iscrizione è subordinata alla verifica di specifici requisiti di idoneità. La selezione avviene valutando attentamente la disponibilità documentata di mezzi e risorse finanziarie, la solidità della struttura organizzativa, le capacità progettuali e il *know-how* tecnico specifico, nonché l'effettiva attuazione di Sistemi di Gestione della Qualità adeguati agli standard aziendali (ISO 9001). La Società richiede altresì ai propri fornitori il rispetto dei protocolli di legalità in coerenza con la L. 190/2012. Per le attività a maggior rischio di infiltrazione criminale, costituisce requisito preferenziale l'iscrizione del fornitore nelle 'White List' istituite presso le Prefetture o il possesso del Rating di Legalità.
In linea con i propri valori corporativi, la Società si riserva il diritto di privilegiare

l'instaurazione di rapporti commerciali con soggetti che dimostrino di condividere i principi di integrità e sostenibilità, adottando impegni e responsabilità etiche in piena sintonia con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) e dal presente Codice Etico.

Art. 2 - Integrità e indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

La stipula di un contratto con un fornitore deve basarsi su rapporti di estrema chiarezza e di pariteticità.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Società si ispira ai seguenti principi:

- rotazione dei soggetti preposti agli acquisti;
- separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- conservazione dei contratti, nonché delle informazioni e dei documenti ufficiali preordinati alla scelta del contraente, almeno nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

Sistemi Energetici S.p.A. vieta tassativamente qualsiasi condotta riconducibile a fenomeni corruttivi. In ottemperanza ai principi della L. 190/2012 e all'art. 2635 c.c., è vietato promettere, offrire o ricevere, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità per influenzare l'esecuzione di atti d'ufficio o per alterare la leale concorrenza tra privati nella fase di aggiudicazione della fornitura.

Art. 3 - Finalità della regolazione dei rapporti con i fornitori

Il rispetto dei principi di cui alla presente sezione garantisce che la scelta dei fornitori venga effettuata al fine di garantire l'approvvigionamento in base a prezzi di mercato ed a parità di qualità delle forniture. La violazione delle norme anticorruzione (L. 190/2012) o dei principi del presente Codice da parte del fornitore costituisce grave inadempimento fiduciario e determina la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo il risarcimento dei danni.

Sezione VI

Relazioni con la collettività

Art. 1 - Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La Società impronta le proprie relazioni istituzionali a criteri di trasparenza e neutralità, astenendosi rigorosamente dal finanziare, in forma diretta o indiretta, partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche o sindacali, nonché i loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero. Coerentemente con tale principio, l'Azienda non effettua sponsorizzazioni di congressi, manifestazioni o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali possa ravvisarsi una situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi.

Fermo restando tali divieti, Sistemi Energetici S.p.A. può tuttavia cooperare, anche finanziariamente, con enti no-profit, fondazioni o istituti di ricerca per la realizzazione di specifici progetti, purché questi rispondano a requisiti di integrità e coerenza strategica. Nello specifico, tali iniziative devono avere finalità chiaramente riconducibili all'oggetto sociale o alla responsabilità sociale d'impresa (quali la tutela ambientale, la ricerca energetica, la formazione o la promozione del territorio), garantire una destinazione delle risorse chiara, tracciabile e documentabile ed essere supportate da un'espressa autorizzazione preventiva da parte delle funzioni di vertice amministrativo.

Art. 2 - Contributi e sponsorizzazioni

La Società può aderire alle richieste di sponsorizzazione e contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore sociale. Le richieste di cui sopra devono essere avanzate esclusivamente per iscritto e rivolte al Legale Rappresentante della Società; il conseguente rapporto deve risultare disciplinato da apposito contratto sottoscritto dalle parti.

Qualora la proposta di un contratto di sponsorizzazione provenga invece da soggetti e/o enti non aventi le caratteristiche di cui al primo periodo, ove si intenda prendere in considerazione tale proposta, occorre acquisire il preventivo parere dell'O.d.V.

Art. 3 - Rapporti istituzionali

Sistemi Energetici S.p.A., per le specifiche attività svolte nel settore energetico e dei servizi ad esso collegati, intrattiene rapporti continuativi con le Istituzioni pubbliche a tutti i livelli, dai soggetti sovranazionali alle amministrazioni locali.

Le relazioni con tali interlocutori devono essere gestite in maniera standardizzata e strutturata, attraverso canali ufficiali e stabili di comunicazione. Solo il Legale Rappresentante o i soggetti a lui delegati possono instaurare contatti diretti; tutti gli operatori della Società hanno l'obbligo di utilizzare esclusivamente questi canali, rispettando rigorosamente le funzioni e i ruoli delle controparti istituzionali.
Chiunque rappresenti Sistemi Energetici di fronte a Enti pubblici deve mantenere un comportamento professionale e responsabile, improntato a rigore morale, coerenza e imparzialità. È essenziale evitare di riportare opinioni personali, frustrazioni o questioni interne dell'azienda agli interlocutori istituzionali.
Le interazioni devono essere condotte con serietà e concretezza, con una solida base argomentativa, fermezza e pacatezza, sempre nell'interesse della Società, evitando qualsiasi eccesso o atteggiamento soggettivo.

Art. 4 – Interazioni specifiche con la Pubblica Amministrazione

Sistemi Energetici S.p.A. impronta le proprie interazioni con la Pubblica Amministrazione, sia essa locale, nazionale o europea, al rigoroso rispetto delle normative di settore e ai principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento amministrativo. In considerazione della delicatezza di tali relazioni, i contatti con i Pubblici Ufficiali, gli Incaricati di Pubblico Servizio e gli Enti di vigilanza (quali GSE, ARERA, Agenzia delle Dogane, Enti locali e sanitari) sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente preposte e formalmente delegate dall'Organo Amministrativo. È fatto divieto assoluto a qualsiasi dipendente o collaboratore privo di adeguati poteri rappresentativi di spendere il nome dell'Azienda o di interferire nei rapporti con la P.A. a qualsiasi livello; chiunque violi tale disposizione commette una grave infrazione disciplinare e ne risponderà personalmente.
Le persone incaricate dall'Impresa di seguire trattative, iter autorizzativi, ispezioni o richieste presso la Pubblica Amministrazione devono operare con la massima integrità, astenendosi da qualsiasi condotta volta a influenzare impropriamente le decisioni della controparte pubblica. La Società condanna senza riserve qualsiasi comportamento, posto in essere direttamente o per interposta persona, consistente nel promettere, offrire o corrispondere denaro, utilità o vantaggi di altra natura a Pubblici Ufficiali o ai loro familiari, finalizzato a ottenere un indebito interesse o vantaggio per l'Azienda. Tale divieto si estende a pratiche quali il pagamento di tangenti, la concessione di sovvenzioni illecite a sfondo politico, l'assunzione clientelare di persone segnalate da funzionari

pubblici o l'offerta di profusa ospitalità non giustificata. Tali condotte sono vietate in conformità ai principi di legalità e trasparenza sanciti dalla Legge 190/2012 e s.m.i., con particolare riferimento alle misure di prevenzione della corruzione nei rapporti con i soggetti pubblici

Nell'ambito delle relazioni istituzionali e di cortesia, sono consentiti esclusivamente omaggi o spese di rappresentanza di modico valore, direttamente ascrivibili a normali pratiche di correttezza commerciale e comunque tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire trattamenti di favore. Tutti gli omaggi offerti devono essere tracciati e documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza. Le restrizioni e i principi etici qui enunciati si intendono integralmente estesi anche a consulenti, agenti, procuratori e partner commerciali che operino in nome e per conto di Sistemi Energetici S.p.A., i quali sono tenuti a sottoscrivere l'impegno al rispetto del presente Codice Etico pena la risoluzione del contratto.

Art. 5 – Interazione con il Settore Energetico e gli Stakeholder

Il presente Codice ancora l'operatività di Sistemi Energetici S.p.A. al principio di effettiva utilità e creazione di valore condiviso, stabilendo che ogni attività aziendale debba rispondere a reali necessità dei Clienti e degli Stakeholder, nel rigoroso rispetto dei canoni di sicurezza, efficienza energetica e sostenibilità ambientale. L'Azienda riconosce la centralità strategica delle relazioni professionali con tutti gli attori della filiera energetica e dei servizi connessi, impegnandosi a garantire un'informazione trasparente, completa e rigorosa circa i benefici, i rischi operativi e le caratteristiche tecniche delle soluzioni impiantistiche offerte.

Oltre alla mera fornitura di servizi, la Società intende svolgere un ruolo attivo nella divulgazione della cultura energetica, fornendo ai propri interlocutori informazioni di carattere educativo volte a migliorare la conoscenza delle normative di settore e delle migliori tecnologie disponibili. In tale ottica, Sistemi Energetici S.p.A. promuove e sostiene la formazione continua di clienti, partner e collaboratori, diffondendo pratiche operative orientate alla massima sicurezza, all'efficienza dei processi e alla concreta sostenibilità ambientale.

Art. 6 - Disposizioni emanate dalle Autorità Antitrust o da altre Autorità indipendenti

La Società dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust ed alle disposizioni delle Authority regolatrici del mercato.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Per garantire la massima trasparenza, la Società si impegna a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari.

Art. 7 - Corporate Social Responsibility

Sistemi Energetici S.p.A. interpreta la Responsabilità Sociale d'Impresa non come un mero adempimento formale, ma come un modello strategico volto a integrare organicamente gli obiettivi economici con parametri etici relativi agli impatti sociali e ambientali della propria attività. Sebbene l'Azienda non abbia formalizzato l'adozione della certificazione SA 8000, essa proviene da un contesto storico e valoriale da sempre allineato ai principi di tale norma e alle convenzioni fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Pertanto, la Società adotta volontariamente detti standard etici, applicandoli con rigore a garanzia della tutela dei diritti umani e dei lavoratori.

La visione di responsabilità sociale di Sistemi Energetici S.p.A. trascende la sola valorizzazione del tema ambientale, già intrinseco nel proprio *core business* legato alle energie rinnovabili e all'economia circolare, mirando piuttosto a un approccio olistico. Tale approccio considera contemporaneamente i fattori sociali, attraverso la gestione attenta delle risorse umane e dell'impatto sulla comunità, e i fattori economici, essenziali per garantire la sopravvivenza e la prosperità dell'azienda nel lungo periodo.

In quest'ottica, l'Impresa si prefigge di sviluppare, attuare e rafforzare costantemente politiche e procedure idonee a governare gli aspetti della responsabilità sociale, operando un miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro. L'obiettivo è elevare la cultura dell'etica sociale tra i lavoratori, coinvolgendoli attivamente nella conoscenza e nell'applicazione delle procedure operative. Sistemi Energetici S.p.A. si impegna a dimostrare concretamente a tutte le parti interessate, siano esse dipendenti, management, fornitori, clienti, mondo finanziario, sindacati, autorità pubbliche o comunità locali, che le pratiche attuate sono pienamente conformi ai requisiti della

Responsabilità Sociale d'Impresa, applicando tali standard in modo integrale e trasversale a tutte le divisioni aziendali.

Sezione VII
Condotte vietate e forme di tutela per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche e contrasto al mobbing

Premessa

L'organizzazione ritiene obbligo fondamentale la tutela dell'integrità morale e fisica di tutte le risorse umane e garantisce il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Sistemi Energetici S.p.A. intende pertanto promuovere quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico delle proprie risorse umane.

Gli Organi di governance credono che lo sviluppo di un modello culturale che promuove le pari opportunità, l'inclusione e la lotta contro la violenza e le molestie sul lavoro, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo dell'organizzazione.

Art. 1 - Principi e definizione

La tutela della salute psico-fisica del personale che opera all'interno di Sistemi Energetici S.p.A. a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, rappresenta un diritto fondamentale ed è compito degli organi di governance promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione. al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.

Discriminazioni: Ogni distinzione, disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento o limitazione basata su genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, cultura, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità, condizione sociale, familiare, che abbia l'effetto o lo scopo diretto o indiretto di produrre una disparità di trattamento lesiva della dignità. La discriminazione di genere, in particolare, ostacola l'attuazione del principio comunitario della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, e le condizioni di lavoro. Costituisce discriminazione anche ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei

trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

La discriminazione può essere diretta od indiretta: "Discriminazione diretta" è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento tale per cui una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga in ragione del sesso, dell'etnia o dell'origine etnica, della religione e delle convinzioni personali, della disabilità o della condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, delle condizioni personali o sociali.

"Discriminazione indiretta" è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro che metta o possa mettere determinate persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre a causa del loro sesso, dell'etnia o dell'origine etnica, della religione e delle convinzioni personali, della disabilità o della condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, delle condizioni personali o sociali.

Molestie, molestie sessuali, molestie morali e violenze psicologiche, violenza sul lavoro:

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subìti da una lavoratrice oda un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti sopracitati. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di tali comportamenti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Costituiscono molestie morali e violenze psicologiche: ogni atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica dei dipendenti nell'ambito dell'attività lavorativa.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della violenza psicologica a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare e danneggiare i dipendenti nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

La **Violenza sul lavoro**: riguarda gli "incidenti" in cui il personale della Sistemi Energetici S.p.A. è abusato, minacciato o aggredito in circostante relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

Mobbing: Ogni forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della persona o, addirittura, tali da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento. Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitate sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a ledere la sua integrità psico-fisica. Il fenomeno del mobbing può essere attuato sia fra pari che in linea gerarchica.

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti e comportamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro e quindi sul clima organizzativo.

Straining: Costituisce straining una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima, rispetto alla persona che attua lo straining, si trova in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante. La differenza tra lo straining ed il

mobbing è da individuarsi nella mancanza di una frequenza idonea (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate ad una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagevole. Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento).

Stalking lavorativo: Fattispecie che si colloca in una zona di confine tra mobbing e straining, inizia sul luogo di lavoro e pervade la vita privata della vittima. Sono "molestie assillanti" ovvero "un insieme di comportamenti di sorveglianza e controllo, ripetuti, intrusivi, volti a ricercare un contatto con la vittima che risulta infastidita, preoccupata, spaventata e che può essere costretta a modificare lo stile di vita e può giungere a manifestare una sofferenza psichica conclamata; rientrano in questo fenomeno anche le pratiche di spamming.

Disagio lavorativo: Ogni situazione di insoddisfazione professionale e sofferenza legata al proprio lavoro e/o alle relazioni con superiori e/o colleghi e/o collaboratori e/o alle condizioni ambientali, organizzative e gestionali. Nel caso del disagio lavorativo l'esperienza negativa è soggettiva, caratterizzata da insoddisfazione e malessere, può essere tale da rendere difficile affrontare le richieste lavorative e/o la vita quotidiana.

Stress lavoro correlato: Situazione di disagio percepita dal lavoratore quando le richieste di prestazione lavorativa eccedono le capacità individuali derivandone senso di inadeguatezza. Lo stress può essere causato dal contenuto della prestazione, dall'organizzazione lavorativa e dall'ambiente di lavoro. Nel caso di stress lavoro correlato manca la componente di intenzionalità lesiva che è invece presente nel mobbing e nello straining.

Clima etico: Descrive quali comportamenti sono accettabili e quali invece vanno sanzionati nei gruppi e nelle organizzazioni. In questo senso rappresenta un importante predittore degli atteggiamenti e dei comportamenti di chi opera in un'organizzazione

La prevenzione del mobbing e di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza morale e psicologica si realizza attraverso l'adozione di misure organizzative idonee ad evitare l'insorgere di situazioni di conflitto e disagio nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 2 - Dovere di collaborazione

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente

di lavoro in cui sia rispettata la dignità di tutte le risorse umane e siano favorite corrette relazioni interpersonali

Deve essere assicurato e promossa, e gli organi di governance si impegnano in tal senso:

a) un ambiente di lavoro sereno ed improntato al rispetto reciproco e al miglioramento delle prestazioni e della qualità della vita;

b) l'adozione di misure diversificate, tempestive ed imparziali, volte a prevenire e contrastare il fenomeno di ogni tipo di fenomeno che vadano a ledere, anche solo potenzialmente, l'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore;

c) tutela le risorse umane che segnalano episodi di discriminazione o molestie da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta:

d) assicura la collaborazione per la promozione e la realizzazione di ogni misura preventiva e repressiva dei fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie.

Art. 3 – Impegno dell'Organizzazione

L'organizzazione intende assicurare il rispetto delle pari opportunità nella fase di selezione e assunzione (recruitment) del personale, ponendosi i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata viene esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico è un aspetto da valutare e promuovere;
- i ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Sistemi Energetici S.p.A. intende offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, ponendosi questi principi:

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità considera un bilanciamento di genere;

- la progettazione dei percorsi di carriera è concepita indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi e il benessere deve essere visto come sicurezza e qualità del clima e dell'ambiente aziendale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono anche conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

La Società, ancora, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, ponendosi questi principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

I Vertici, ancora, vogliono supportare la genitorialità e la cura con azioni intese a soddisfare le esigenze di chi debba bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse, ponendosi questi principi:

- vengono attuate le procedure per la tutela delle lavoratrici madri (gravidanza e allattamento) nel rispetto della normativa vigente e tenendo conto del contesto in cui la lavoratrice opera;
- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- è promosso il congedo di paternità, in base a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- viene favorita la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, con azioni specifiche ad esempio lo smart working.

La Società vuole conciliare i tempi casa-lavoro, ponendosi questi principi:

- le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- è disponibile un collegamento telematico idoneo per il personale che opera all'esterno della sede

- favorire il benessere psicofisico dei lavoratori, ponendosi questi principi:
- si impegna al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e rispettoso delle relazioni interpersonali, basate sui principi di uguaglianza e reciproca correttezza;
- si adopera per il rispetto della privacy e dei diritti di tutti i soggetti coinvolti.

Art. 4 – Riservatezza e tutela della persona offesa

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi, di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione. La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo alla pubblicazione. La Società si impegna a garantire la tutela della persona offesa ed a prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione. La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia il caso è considerata condotta scorretta e, qualora si tratti di personale dipendente, si configura anche come illecito disciplinare e, pertanto, è soggetta alle sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa. Qualora invece la persona non sia un dipendente, l'Azienda provvederà a darne adeguata comunicazione ai soggetti competenti.

Art. 5 – Formazione ed informazione

La Società provvede a promuovere attività di formazione e informazione, anche sulle tematiche di cui alla presente sezione, promuovendo la più ampia divulgazione ai fini dell'attuazione di tutti i punti del presente Codice Etico, mediante pubblicazione, comunicazione ed ogni altra iniziativa ritenuta idonea a tal fine.

Conclusioni

A tutti i dipendenti è richiesto di familiarizzare con i contenuti e la corretta applicazione di questo Codice Etico.

È sotto la diretta responsabilità di ogni dipendente l'osservanza delle politiche e degli standard relativi al proprio lavoro e la richiesta di assistenza di un manager, di un supervisore o dell'Organismo di Vigilanza qualora non abbia pienamente compreso gli indirizzi di politica aziendale in questione o come debbano essere applicati. Se necessario, i manager e i supervisori devono prendere ogni ragionevole provvedimento al fine di assicurare che i dipendenti, collaboratori, consulenti, appaltatori e partner

siano consapevoli delle politiche aziendali in questione e si conformino a esse e agli standard previsti dal presente Codice. In caso di problemi occorre consultare il proprio diretto superiore.

I Manager ed i supervisori devono inoltre:

- Assicurare che tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti che operano comunque nell'interesse della Società abbiano accesso a tutte le vigenti politiche e procedure aziendali;
- Rispondere prontamente e professionalmente a ogni dubbio o problema sollevato dai dipendenti, collaboratori e consulenti riguardanti temi di condotta d'affari;
- Mostrare un comportamento esemplare che possa essere seguito anche dagli altri dipendenti e collaboratori, così che possano essere identificati in un rapporto di mentore dai soggetti sottoposti alla loro direzione.

L'Azienda scoraggia comportamenti vessatori e di nepotismo tipici di realtà aziendali patriarcali ed arcaiche in disuso nelle moderne economie. I dipendenti sono incoraggiati a fare prontamente rapporto in caso di violazioni.

Dubbi e preoccupazioni possono essere rivolti ai diretti Responsabili di Funzione. I Responsabili di Funzione sono inoltre obbligati a fare rapporto all'Organismo di Vigilanza in caso di violazioni irrisolte. Tali rapporti devono essere in forma scritta e non anonimi.

La Società si impegna a mantenere confidenziale l'identità di chiunque faccia comunicazione di possibili violazioni, a meno che non esistano circostanze in cui ciò non possa essere rispettato (ad esempio, in connessione ad ulteriori indagini per violazioni).

La Società non permette alcuna forma di molestia od intimidazione di qualsiasi dipendente che in buona fede faccia rapporto di una possibile violazione. Di contro verranno adottati seri provvedimenti di sanzione contro coloro che dovessero tentare di denigrare o sopraffare altri dipendenti e/o collaboratori indicando presunte violazioni non oggettivamente documentate.

A ogni dipendente viene richiesto dalla Società di leggere e comprendere il presente Codice Etico e le politiche e procedure attinenti al proprio reparto o ufficio.

L'osservanza delle disposizioni qui contenute è parte integrante degli obblighi contrattuali.