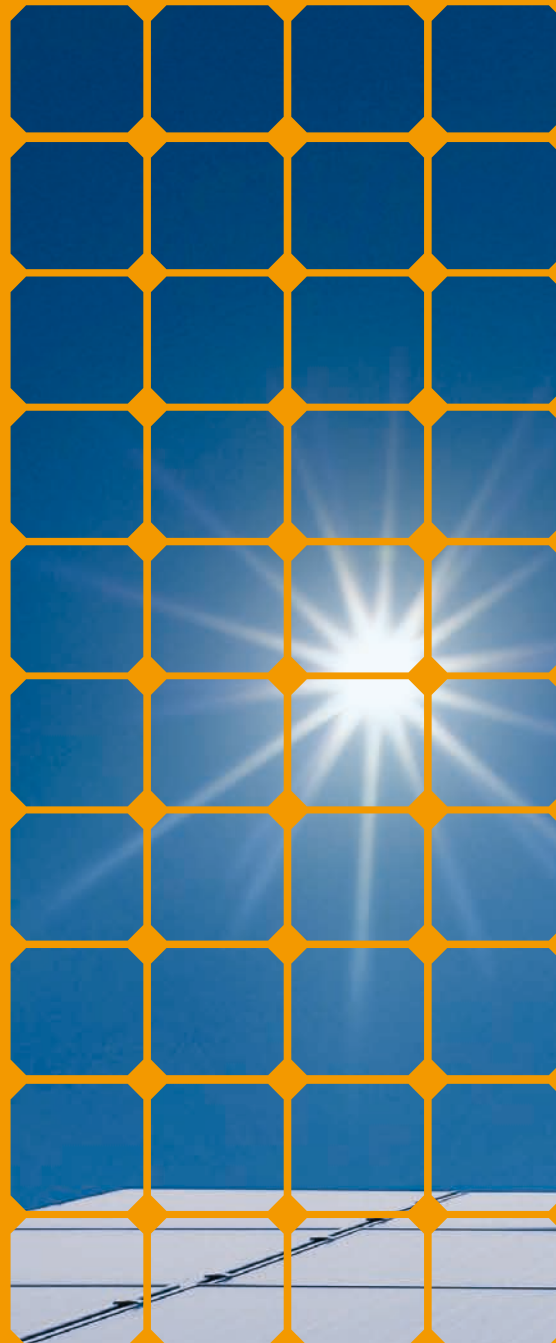


Codice Etico



1. Premessa

1.1 Organismo di Vigilanza

2. Principi etici di riferimento

2.1 Onestà
2.2 Correttezza e imparzialità
2.3 Lealtà, correttezza e buona fede
2.4 Tutela dell'ambiente e della sicurezza sul posto di lavoro

3. Principi di comportamento

3.1 Corporate Governance
3.2 Amministrazione, contabilità e bilancio
3.3 Sistema di Controllo Interno
3.4 Beni aziendali e strumenti informatici
3.5 Informazioni riservate e tutela della privacy

4. Rapporti con gli interlocutori

4.1 Rapporti con i dipendenti
4.2 Rapporti con i collaboratori
4.3 Rapporti con i fornitori ed i clienti
4.4 Rapporti con gli organi di informazione e di controllo
4.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
4.6 Rapporti con gli Azionisti e gli Amministratori
4.7 Rapporti con gli Istituti finanziari
4.8 Rapporti con le parti correlate

5. Efficacia del Codice Etico**6. Violazione del Codice Etico**

1. Premessa

Enerqos S.p.A. (di seguito “Enerqos” o la “Società”), unitamente alle società controllate e collegate (di seguito “Gruppo Enerqos” o il “Gruppo”), svolge attività di progettazione, di costruzione e di manutenzione di impianti fotovoltaici, sia a terra che integrati su strutture preesistenti.

Tramite le Sue controllate e collegate progetta e fornisce anche sistemi avanzati di telecontrollo e strutture dedicate alle installazioni fotovoltaiche.

Per la natura stessa dell'attività svolta dal Gruppo, la Società riconosce l'importanza di principi e valori di natura etica, in base ai quali strutturare la propria attività di business.

Da tale assunto nasce la necessità di redigere il presente Codice Etico.

Questo documento è redatto al fine di illustrare i valori cui tutti i dipendenti del Gruppo Enerqos dovranno attenersi, affinché gli obiettivi di business della Società siano raggiunti in modo chiaro e trasparente, nel rispetto dei principi etici di riferimento per la stessa Società e tali da permettere la prevenzione dei reati previsti e disciplinati dal D.Lgs. 231/2001.

La buona reputazione e la salvaguardia dell'immagine sociale rappresentano una risorsa immateriale di fondamentale importanza, nel rispetto della quale tutti devono operare e comportarsi.

L'osservanza delle norme contenute all'interno del presente Codice Etico deve essere considerata parte integrante delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società e del Gruppo.

Il contenuto del Codice Etico dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, Pubbliche Amministrazioni, fornitori e tutti coloro i quali hanno intenzione di intraprendere rapporti di natura commerciale e/o lavorativa con la Società.

Il dipendente della Società deve, se richiesto dagli organi di vigilanza preposti, collaborare nell'esecuzione delle verifiche e dei controlli circa eventuali casi di violazione del Codice Etico, e non intraprendere azioni o iniziative tali da pregiudicare comportamenti coerenti con le norme in esso riportate. Ogni dipendente è tenuto a:

- informare tutti gli interlocutori circa il contenuto del presente Codice Etico e dei valori in esso riportati;
- esigere, durante l'attività in corso, il rispetto delle norme in esso contenute;
- comunicare ai propri diretti superiori o direttamente all'Organismo di Vigilanza eventuali casi, anche sospetti, di violazione del Codice Etico.

1.1 Organismo di Vigilanza

Al fine di vigilare sull'osservanza del presente del Codice Etico all'interno della Società, è stato istituito un Organismo di Vigilanza, al quale sono formalmente assegnati i seguenti compiti:

- Vigilare sull'osservanza del Codice Etico all'interno della Società, valutando ed investigando tutte le situazioni, anche sospette, di violazione dello stesso, promuovendo e/o eseguendo direttamente le verifiche in merito;
- Divulgare il contenuto del presente Codice Etico attraverso programmi mirati di comunicazione e informazione, o attraverso attività predefinite di comprensione di aspetti determinati dello stesso Codice Etico;

- Proporre la modifica e/o l'adattamento di linee guida di comportamento al fine di legarle al contenuto del presente Codice Etico per ridurre il rischio di violazione dello stesso;
- Proporre modifiche e aggiornamenti al contenuto dello stesso Codice Etico.

Ad ogni persona di Enerqos è richiesta la conoscenza dei principi e dei contenuti del Codice Etico, delle procedure aziendali e delle strutture di riferimento. È obbligo di ciascun dipendente e collaboratore di Enerqos segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del Codice Etico posto in essere da uno qualsiasi dei Destinatari dello stesso.

All'Organismo di Vigilanza possono infatti essere presentate segnalazioni di violazioni del Codice Etico di diretta o indiretta rilevanza; richieste di chiarimento e di interpretazione del Codice Etico, ai seguenti recapiti:

Organismo di Vigilanza

Mail: organismodivigilanza@enerqos.com

Sarà cura della Società assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo le esigenze connesse all'espletamento dei doveri dell'Organismo di Vigilanza, nonché garantire il segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico.

2. Principi etici di riferimento

La Società, nel perseguimento degli obiettivi di business stabiliti dall'oggetto sociale, si impegna ad agire rispettando i seguenti principi:

- onestà ed osservanza delle regole e delle norme legali e comportamentali dei paesi in cui opera;
- correttezza ed imparzialità nelle relazioni con clienti, fornitori, collaboratori e tutti gli interlocutori dell'azienda;
- lealtà, correttezza e buona fede;
- tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro.

2.1 Onestà

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione sociale. I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, nazionali e comunitarie, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso è giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme. I rapporti con gli stakeholder (portatori di interessi), a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, il Gruppo Enerqos, non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali od alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

I dipendenti, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali potrebbero essere oggetto di pressioni (interne e/o esterne

all'azienda) illecite e/o contrarie al Codice Etico, in tal caso devono darne comunicazione all'Area Risorse Umane e/o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente è tenuto a non instaurare rapporti commerciali con interlocutori la cui integrità morale e reputazione siano palesemente compromesse e che abbiano comportamenti manifestamente illegali.

2.2 Correttezza e Imparzialità

La Società vieta qualunque azione svolta dai propri dipendenti e collaboratori interni ed esterni, che sia in conflitto con il principio dell'imparzialità nella conduzione degli affari e l'autonomia di giudizio nella scelta delle azioni da intraprendere.

A tal fine si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione.

La Società non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società.

In nessun caso è consentito chiedere, per sé o per altri, ed accettare denaro, doni, beni, da soggetti con i quali il Gruppo intrattiene o potrebbe intrattenere rapporti connessi all'attività lavorativa (eccezion fatta per doni rientranti nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze, ma comunque di modico valore, intendendo per "modico" un valore non superiore a 100 euro).

Si intende sussistente una situazione di conflitto di interessi nel caso in cui un collaboratore aziendale, che sia dipendente o esterno, con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quelli propri della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si intendono comportamenti in conflitto di interessi:

- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale e della propria mansione, per la realizzazione ed il perseguimento di interessi direttamente od indirettamente contrastanti con quelli della società e del contenuto del presente Codice Etico;
- la cointeressenza, sia essa palese od occulta, del dipendente o di suoi familiari, in attività collegate con fornitori, clienti, concorrenti, consulenti;
- l'utilizzo di informazioni riservate ed attinenti la propria attività lavorativa, con lo scopo di trarne vantaggio a se stessi od a terzi, o comunque in contrasto con la società; è da considerarsi tale anche l'utilizzo e la divulgazione di informazioni riservate attinenti l'attività aziendale per ragioni non coerenti con la mera attività lavorativa;
- l'esecuzione di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera od intellettuali), presso clienti, fornitori, concorrenti e/o terzi, in contrasto o potenzialmente in contrasto con gli interessi della Società. Il dipendente, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali, non può assumere incarichi esterni in società o imprese commerciali i cui interessi siano direttamente od anche solo potenzialmente contrastanti od interferenti con quelli di Enerqos.

I destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dal partecipare a qualsiasi attività che possa generare o far apparire un conflitto di interesse, in osservanza dei principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.

In particolare, vi è un dovere di astensione dall'intrattenere rapporti professionali esterni con soggetti nei confronti dei quali sussista un obbligo di neutralità ed imparzialità: in tali casi, occorre dare tempestiva informazione al diretto superiore.

Il dipendente non può accettare da soggetti diversi da Enerqos, retribuzioni o benefici per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti di ufficio.

Tutti i destinatari del Codice Etico debbono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che abbiano influenza sul trattamento economico o sulla posizione gerarchica di propri parenti o conviventi che siano dipendenti o collaboratori della Società.

2.3 Lealtà, correttezza e buona fede

Enerqos svolge la propria attività di business e persegue il proprio oggetto sociale, nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza e buona fede dei rapporti verso i propri interlocutori.

I collaboratori della Società devono essere selezionati rispettando il principio dell'oggettività della selezione, coerentemente con le procedure interne; i rapporti tra dipendenti devono essere improntati al rispetto reciproco ed all'instaurazione di un clima ed un ambiente lavorativo sereno e tale da poter perseguire con obiettività l'oggetto sociale.

2.4 Tutela dell'ambiente e della sicurezza sul posto di lavoro

Enerqos si impegna, nel compimento delle sue attività, a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale, ricercando un equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente e dei cittadini. Enerqos si impegna a rispettare la normativa vigente e le disposizioni nazionali e locali in tema di tutela ambientale e ad operare nel rispetto delle stesse e si impegna affinché i progetti, i processi, le metodologie e i materiali utilizzati tengano conto delle migliori esperienze in materia ambientale.

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona in quanto tale rappresenta un valore etico di riferimento per l'attività di Enerqos e del Gruppo.

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere l'esperienza ed il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente. Enerqos si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Tutte le attività della Società devono essere svolte nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale e di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro anche allo specifico fine di prevenire i reati connessi al contenuto dell'art. 25 -septies del D.Lgs. 231/2001.

Enerqos si impegna a porre in essere le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Enerqos raccomanda ai propri dipendenti di mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui.

Viene ritenuto responsabile di avere consapevolmente posto in pericolo la situazione ambientale esistente, chiunque, anche in via occasionale, presti servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di stupefacenti o di sostanze di analogo effetto.

La Società sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la dichiarazione Universale dei diritti Umani dell'ONU.

3. Principi di comportamento

3.1 Corporate Governance

La reputazione e la salvaguardia dell'immagine rappresentano un valore di importanza fondamentale per la Società e per il Gruppo; a tal fine è necessario che nell'amministrazione e nell'operatività quotidiana siano osservati, nell'interesse dei Soci, dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti coloro i quali sono o saranno in relazioni d'affari e/o commerciali con la Società, i principi di governance maggiormente idonei a garantire la realizzazione più efficace ed efficiente delle attività sociali, nel rispetto delle regole del buon governo societario e delle disposizioni del presente Codice Etico.

I principi ispiratori del sistema di Corporate Governance della Società devono trovare il giusto temperamento tra la funzione istituzionale e sociale di Enerqos, così come descritta nelle premesse del presente Codice Etico, e l'ordinaria attività commerciale e industriale.

La tutela dell'integrità del capitale sociale, degli interessi dei creditori e in genere dei terzi, fa parte del patrimonio etico di riferimento di Enerqos.

3.2 Amministrazione, contabilità e bilancio

Le situazioni contabili e i bilanci devono rappresentare fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di trasparenza, accuratezza e completezza.

Ogni transazione e ogni avvenimento sociale deve essere correttamente registrato nel sistema di contabilità aziendale, secondo quanto indicato dalla legge e dai principi contabili di riferimento. La registrazione delle transazioni dovrà essere verificabile, completa e coerente.

Ogni dato registrato deve essere documentato e conservato agli atti della società e la documentazione a supporto deve essere tale per cui sia completamente e accuratamente ripercorribile quanto registrato e sia consentito:

- determinare le caratteristiche e le ragioni alla base della registrazione;
- ricostruire cronologicamente l'attività eseguita.

3.3 Sistema di Controllo Interno

Per Sistema di Controllo Interno si intende l'insieme delle politiche, delle procedure e degli strumenti atti ad indirizzare, gestire, verificare e perseguire le attività della Società nel rispetto dell'oggetto sociale, nel rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, al fine di salvaguardare il patrimonio aziendale (sia beni che informazioni), gestire in maniera efficace ed efficiente le attività sociali e fornire con chiarezza le informazioni sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società, nel rispetto dei principi della veridicità e dell'accuratezza.

Ad ogni dipendente della Società, è richiesto di collaborare, nel rispetto delle proprie mansioni, competenze e responsabilità, alla realizzazione e all'attuazione di un Sistema di Controllo Interno aziendale efficace e tale per cui possano essere custoditi responsabilmente i beni e le informazioni aziendali, senza farne un uso improprio.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza e gli organi incaricati del controllo hanno libero e pieno accesso ai dati, alle informazioni e alla documentazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo interno.

3.4 Beni aziendali e strumenti informatici

Il personale aziendale deve usare comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni aziendali documentando, ove richiesto, il loro impiego.

I beni aziendali sono assegnati al personale in ragione dell'attività lavorativa; l'utilizzo degli stessi dovrà essere limitato ad esigenze di carattere professionale e lavorativo, se non espressamente autorizzati per uso anche personale.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinente a danno dello Stato o di un Ente Pubblico.

La posta elettronica e la connessione alla rete internet devono considerarsi degli strumenti lavorativi e pertanto è vietato l'uso di tali strumenti per ragioni differenti da quelle prettamente legate all'attività lavorativa.

3.5 Informazioni riservate e tutela della privacy

L'attività svolta dalla Società richiede, l'acquisizione, la conservazione ed il trattamento di dati, documenti ed informazioni attinenti a negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti, nei quali essa sia coinvolta. Le banche dati della Società possono contenere dati personali protetti dalla normativa sulla privacy, tali da non poter essere resi noti all'esterno, o dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società stessa. Ciascun dipendente, è tenuto a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni apprese nel corso ed in funzione della propria mansione/attività/responsabilità lavorativa.

Tutte le informazioni e i dati, siano essi acquisiti o elaborati, sono di proprietà della Società e pertanto non possono essere utilizzati, divulgati o comunicati in assenza di una preventiva e specifica autorizzazione da parte del personale preposto e competente.

Enerqos, si impegna a proteggere le informazioni e i dati relativi ai propri dipendenti e ai propri interlocutori.

4. Rapporti con gli interlocutori

L'attività aziendale prevede l'interazione con interlocutori esterni alla Società sia per le iniziative commerciali che per quelle tecnico/industriali.

Nello sviluppo di tali iniziative a tutti i collaboratori è richiesto di attenersi al rispetto dei principi del presente Codice Etico.

In particolare, è richiesto di:

- instaurare rapporti solo con interlocutori che godono di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solo in attività lecite e che si ispirino a principi etici comparabili con quelli di Enerqos;
- assicurare che a ogni interlocutore venga garantito un trattamento proporzionale alla sua contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi;

- non sottoscrivere patti o accordi segreti contrari alla legge o al Codice Etico;
- mantenere con gli interlocutori rapporti franchi, aperti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento da parte di un interlocutore che appaia contrario ai principi etici del presente Codice Etico.

4.1 Rapporti con i dipendenti

Le risorse umane e le persone sono l'elemento fondamentale per l'esecuzione dell'attività della Società e dello sviluppo futuro della stessa.

Affinché le competenze di ogni dipendente siano valorizzate appieno, le funzioni aziendali competenti dovranno adoperarsi affinché:

- la selezione e l'assunzione del dipendente siano condotte senza discriminazione alcuna;
- sia garantito ad ogni dipendente uguale opportunità di crescita professionale ed economica;
- sia applicato il criterio del merito e della competenza professionale nell'adozione di ogni decisione / valutazione nei confronti del dipendente.

Ai dipendenti è richiesto di contribuire a mantenere, sul luogo di lavoro, un clima aziendale di reciproco rispetto e collaborazione, non ponendo in essere comportamenti tali da ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno.

Al personale dirigente o con ruoli direttivi è richiesto di contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente lavorativo idoneo per lo svolgimento dell'attività quotidiana dei propri collaboratori.

Tutti coloro che hanno funzione di responsabilità e coordinamento all'interno della Società devono dare l'esempio, agendo con integrità e dimostrando, nei comportamenti quotidiani, l'importanza dei valori del Codice Etico.

Per questo tutti coloro che hanno funzione di responsabilità e coordinamento devono:

- essere un modello di riferimento nel mostrare che cosa significa comportarsi con integrità;
- definire obiettivi chiari e quantificabili, che promuovano un comportamento coerente a quanto previsto dai principi e dai valori del Codice Etico;
- rispondere in modo adeguato a coloro che sollevano dubbi e quesiti in buona fede;
- essere pronti a fornire delle spiegazioni in caso di comportamenti inadeguati propri o delle persone che agiscono sotto la propria responsabilità.

La Società non ammette molestie di carattere sessuale, intendendo per tali la subordinazione di possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori di natura sessuale o proposte di relazioni interpersonali private che possano turbare la serenità.

4.2 Rapporti con i collaboratori

Per l'esecuzione della propria attività Enerqos si avvale di collaboratori non subordinati e non dipendenti della stessa.

A tali soggetti è richiesta l'osservanza di quanto previsto dalle procedure aziendali della Società e del presente Codice Etico, l'inadempienza può essere ragione di interruzione del rapporto di collaborazione.

Ai dipendenti di Enerqos è richiesto di verificare:

- la selezione dei collaboratori, valutandone preventivamente il buon nome e la reputazione, nel rispetto della tutela dell'immagine della Società;
- l'esistenza di un regolare contratto sottoscritto dalle parti precedentemente all'inizio delle attività del collaboratore;
- che il collaboratore abbia ricevuto informativa relativa al Codice Etico societario e si attenga alle regole previste dal presente Codice Etico e dalle procedure interne della Società.

4.3 Rapporti con i fornitori ed i clienti

Enerqos richiede ai propri clienti ed ai propri fornitori il rispetto dei principi etici del presente Codice Etico.

Per quanto attiene ai rapporti con i clienti e fornitori è richiesto ai dipendenti della Società di attenersi alle disposizioni del presente Codice Etico verificando che il cliente/fornitore ne abbia ricevuto informativa.

Per quanto attiene i rapporti con i clienti, è richiesto ai dipendenti della Società di:

- rispettare le procedure interne di selezione dei clienti e di valutazione del loro grado di affidabilità, solvibilità e reputazione;
- fornire informazioni accurate e veritiere relativamente alla tipologia di prodotti e servizi offerti dalla Società, affinché il cliente possa assumere decisioni pienamente consapevoli,
- fornire prodotti in linea con gli standard qualitativi aziendali, nel rispetto delle aspettative contrattuali del cliente.

Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori, è richiesto ai dipendenti della società di:

- attenersi, nel processo di selezione e scelta del fornitore, al contenuto delle procedure aziendali;
- verificare che i fornitori rispettino gli standard qualitativi per la soddisfazione dei clienti di Enerqos in termini di qualità del materiale e/o del servizio fornito, costi della fornitura e tempi di consegna.

Ai fornitori, è richiesto di:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili sul territorio in cui si opera e le disposizioni espressamente previste dai contratti;
- fornire i propri servizi rispettando i principi di correttezza e buona fede, in linea con le pratiche commerciali.

È fatto divieto assoluto ai dipendenti della Società di ricevere o richiedere alcuna forma di corrispettivo (pagamenti, donazioni beni od altre utilità) da Clienti, Fornitori di beni e servizi, intermediari finanziari e commerciali e istituzioni finanziarie.

Qualora il dipendente riceva pressioni o richieste di condizionamento legate alla selezione e all'instaurazione nonché mantenimento dei rapporti commerciali in essere con le controparti, deve darne immediatamente comunicazione al proprio diretto superiore o in alternativa, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Rapporti con gli organi di informazione e di controllo

Per quanto attiene ai rapporti con gli organi di informazione ed i mass media in generale, con i quali la Società intrattiene rapporti di marketing, comunicazione e informazione, questi sono esclusiva responsabilità delle funzioni a ciò preposte. I rapporti tra la Società ed i mass media in generale devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione verso l'esterno definita dalla Società.

Tutte le notizie divulgate ai terzi, relative alle posizioni economiche e finanziarie della Società saranno conformi al principio della trasparenza e dell'affidabilità e nel rispetto delle norme aziendali relative alla divulgazione delle informazioni riservate.

La Società non vieta e/o non ostacola in alcun modo le richieste di organi, interni od esterni, preposti alla vigilanza ed al controllo.

I dipendenti che siano invitati, in nome del Gruppo o in rappresentanza dello stesso, a partecipare a convegni, congressi o seminari, o a redigere articoli, saggi o pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere la previa autorizzazione del diretto Responsabile circa i testi, le relazioni e qualsiasi altro documento a tal fine predisposto.

4.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni ed Enti Pubblici è riservata alle funzioni aziendali preposte, a interlocutori esterni debitamente autorizzati o a collaboratori interni ed esterni la cui attività preveda implicitamente l'assunzione di tali impegni.

Deve essere considerata Pubblica Amministrazione, Istituzione o Ente Pubblico qualunque soggetto, esterno alla Società, che svolga un'attività finalizzata alla realizzazione di un pubblico servizio. Rientrano in tale definizione: gli organi amministrativi centrali e locali, le istituzioni pubbliche, gli enti operanti per il perseguimento di uno scopo pubblico, operanti per l'erogazione di servizi pubblici, o con funzioni di tutela di un interesse pubblico.

Nell'operare con tali soggetti è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione atta a ricostruire il percorso procedurale attraverso il quale Enerqos è entrata in contatto con gli stessi e ciò anche al fine di tenere costantemente sotto controllo il rispetto delle procedure interne aziendali e delle eventuali evoluzioni delle stesse.

Enerqos, attraverso i propri rappresentanti e collaboratori, non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere a/da pubblici ufficiali o dipendenti della Pubblica Amministrazione pagamenti, beni o altre utilità, per favorire i propri interessi e trarne vantaggio o ledere l'imparzialità di giudizio della Pubblica Amministrazione.

Non è ammessa, nei rapporti con i pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.

È ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze, Enerqos, possa omaggiare alcuni interlocutori ivi compresi i rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni con beni di modico valore, intendendo con "modico" un importo non superiore a 100 euro.

4.6 Rapporti con gli Azionisti e gli Amministratori

La Società opera affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela del loro interesse.

Il sistema di Corporate Governance adottato dalla Società è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente indirizzato a:

- rispondere alle aspettative legittime di tutte le componenti dell'azionariato, con particolare attenzione agli azionisti di minoranza;
- controllare i rischi;
- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- informare con la massima trasparenza gli stakeholder dell'impresa;
- evitare qualsiasi tipo di operazione che intenzionalmente sia in pregiudizio dei creditori e degli altri stakeholder.

L'Assemblea degli Azionisti è il momento privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra azionisti e Consiglio di Amministrazione. A tal fine:

- è assicurata la regolare partecipazione degli Amministratori ai lavori assembleari;
- sono previste specifiche disposizioni volte ad agevolare la raccolta delle deleghe di voto presso gli azionisti dipendenti della Società, favorendo in tal modo il relativo coinvolgimento nei processi decisionali assembleari;
- è adottato un apposito regolamento finalizzato a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione, di esprimere la propria opinione e di formulare proposte.

Al Consiglio di Amministrazione fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento gestionale. Gli Amministratori della Società sono tenuti a:

- prestare tutti un ruolo attivo nel loro incarico, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze;
- denunciare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse per conto proprio o di terzi che li coinvolga, astenendosi in presenza di tali situazioni dal partecipare ai processi deliberativi del Consiglio di Amministrazione;
- mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei propri compiti;
- far prevalere sempre l'interesse della Società sull'interesse particolare dei singoli azionisti.

Gli Amministratori apportano le loro specifiche competenze nelle discussioni consiliari, in modo da favorire un esame degli argomenti in discussione secondo prospettive diverse ed una conseguente assunzione di deliberazioni meditate, consapevoli ed allineate con l'interesse sociale.

4.7 Rapporti con gli Istituti finanziari

La Società persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto, essa ha ritenuto di adottare un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc..) e per prevenire la commissione di reati

societari quali falso in bilancio, aggio, false comunicazioni, ecc.

Energos si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

4.8 Rapporti con le parti correlate

In linea con il contenuto del principio contabile internazionale n. 24, si definiscono "parti correlate":

- a) le imprese che direttamente o indirettamente, attraverso una o più imprese intermedie, controllano o sono controllate dalla Società, o sono sotto un comune controllo con Energos;
- b) le società collegate ad Energos;
- c) le persone fisiche che hanno direttamente o indirettamente un potere di voto in Energos che conferisca loro un'influenza dominante sull'impresa e i loro stretti familiari;
- d) i dirigenti con responsabilità strategiche, cioè coloro che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Energos, compresi amministratori e procuratori di Energos e gli stretti familiari di tali persone;
- e) le imprese nelle quali è posseduto, direttamente o indirettamente, un rilevante potere di voto da qualunque persona fisica descritta nei punti c) e d) o sulle quali tale persona fisica è in grado di esercitare un'influenza notevole. Questo caso comprende le imprese possedute dagli Amministratori o dai maggiori azionisti di Energos e quelle in cui si detiene una partecipazione superiore al 20% dell'impresa e le imprese che hanno un dirigente con responsabilità strategiche in comune con Energos.

Le operazioni con parti correlate devono essere eseguite dai dipendenti della Società con criteri di correttezza sostanziale e procedurale, ovvero seguendo la correttezza dell'operazione dal punto di vista economico e nel rispetto delle procedure che assicurano il rispetto della correttezza sostanziale dell'operazione.

Tutta la documentazione generata dall'attività/operazione con la parte correlata deve essere archiviata al fine di individuare in maniera inconfutabile:

- le caratteristiche dell'operazione,
- la natura della correlazione,
- l'interesse della società per l'operazione,
- le eventuali caratteristiche di specificità od inusualità dell'operazione,
- le modalità di determinazione delle condizioni economiche dell'operazione.

Con cadenza almeno annuale entro il 15 febbraio, e con frequenza differente se richiesto esplicitamente da parte dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto alle seguenti categorie di soggetti:

- Azionisti di Energos con partecipazione superiore al 5% del capitale sociale di Energos;
- Amministratori;
- Sindaci;
- Procuratori (Manager della Società Dirigenti e/o non Dirigenti),

di comunicare, in maniera esaustiva, all'Organismo di Vigilanza:

- tutti i rapporti in essere con eventuali parti correlate;
- le quote superiori al 20% del valore nominale del capitale di società detenute da loro stessi o da loro stretti familiari;
- le società nelle quali siano svolte funzioni direttivo/strategico o si svolgano ruoli di amministratore e sindaco.

5. Efficacia del Codice Etico

Il contenuto del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società e per i collaboratori non subordinati.

L'adozione di comportamenti, da parte di dipendenti e/o collaboratori, che in qualche modo disattenda il contenuto del presente Codice, è considerata, da parte della Società, una violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire le proprie mansioni con diligenza e correttezza.

Le sanzioni derivanti dalla mancata adozione di comportamenti in linea con il contenuto del presente Codice Etico saranno stabilite coerentemente con quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure stabilite dal Contratto Nazionale dei Lavoratori.

6. Violazione del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Il Gruppo Energos non ammette, da parte dei propri collaboratori ed interlocutori, ignoranza in merito al contenuto del presente Codice Etico, il cui mancato rispetto dei principi, in esso riportati, insieme alle leggi e regolamenti vigenti nel territorio in cui opera, e ai principi contenuti all'interno dei contratti nazionali di categoria, può comportare l'apertura di un processo sanzionatorio, il quale potrebbe generare, nei casi maggiormente gravi e significativi, e coerentemente con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali dei lavoratori, anche la sospensione del rapporto e/o lo scioglimento del contratto.

Per tutti gli altri stakeholder con i quali il Gruppo Energos intrattiene rapporti contrattuali, la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

La Società si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

