



CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Iren S.p.A. il 20 dicembre 2017

Introduzione

1. Premessa

- 1.1 Il valore del Codice Etico
- 1.2 Applicazione e diffusione del Codice Etico
- 1.3 Attività svolte dal Gruppo Iren
- 1.4 Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa

2. Vision, Missione e Valori di Iren

3. Principi generali

- 3.1 Destinatari e finalità
- 3.2 Impegni di Iren
- 3.3 Obblighi per tutti i dipendenti, per i Dirigenti e i Responsabili
- 3.4 Obblighi nei confronti di terzi
- 3.5 Strutture di riferimento, attuazione e controllo
- 3.6 Organismo di Vigilanza
- 3.7 Valore contrattuale del Codice Etico

Criteria di condotta

4. Criteri di condotta generali

- 4.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici
- 4.2 Rispetto dei diritti umani e della dignità delle persone
- 4.3 Onestà, Qualità, Integrità
- 4.4 Rispetto e tutela del mercato e della concorrenza
- 4.5 Rispetto e tutela della proprietà industriale

5. Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

- 5.1 *Corporate governance*
- 5.2 Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001
- 5.3 Rapporto con gli azionisti

6. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

- 6.1 Politiche del personale
- 6.2 Sicurezza e Ambiente
- 6.3 Doveri dei collaboratori
- 6.4 Conflitto di interessi
- 6.5 Utilizzo dei beni aziendali

7. Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri Interlocutori

- 7.1 Rapporti con i clienti
- 7.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni
- 7.3 Rapporti con le Istituzioni pubbliche
- 7.4 Rapporti con gli Organi della Giustizia e le Autorità pubbliche di Vigilanza
- 7.5 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali
- 7.6 Riservatezza e protezione dei dati personali
- 7.7 Comunicazione esterna e attività promozionali

8. Contabilità e controlli interni

Introduzione

1. Premessa

1.1 Il valore del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Iren S.p.A. per definire i principi e i valori di etica aziendale che Iren e le società dalla stessa controllate riconoscono, accettano, condividono e applicano, e l'insieme di responsabilità che le stesse, nonché i rispettivi collaboratori, assumono nei rapporti interni ed esterni.

Nel presente Codice, con l'indicazione di Iren, Gruppo Iren, o Gruppo, si intendono Iren S.p.A. e tutte le società del Gruppo da essa controllate.

I principi generali del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: ne riconoscono lo statuto di legge fondamentale dello Stato quale imprescindibile riferimento valoriale dell'attività di Iren.

Si evidenzia che il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte nel Gruppo Iren.

1.2 Applicazione e diffusione del Codice Etico

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per Iren è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo stesso, fattori indispensabili per il successo dell'azienda.

Iren si impegna a far adottare il presente Codice Etico, o Codici Etici di contenuto conforme, alle Società controllate, compatibilmente con i limiti derivanti dai Patti Parasociali, dagli Statuti, o da disposizioni normative.

Ogni amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore del Gruppo Iren è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza carenze e inosservanze.

Iren si impegna a diffondere e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per il Gruppo Iren, anche attraverso la pubblicazione sul sito aziendale, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, Iren si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico.

Iren promuove il controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico quale pratica virtuosa a garanzia del lavoro dei singoli e della operatività dell'azienda.

1.3 Attività svolte dal Gruppo Iren

Il Gruppo Iren opera nei settori dell'energia elettrica, del gas, dell'energia termica per il teleriscaldamento, della gestione dei servizi idrici, dei servizi ambientali e dei servizi tecnologici, con l'obiettivo di fornire servizi integrati, garantendo la creazione di valore per gli azionisti e gli *stakeholder*.

Il rispetto di elevati livelli di qualità, la salvaguardia dell'ambiente e la promozione dello sviluppo economico e sociale del territorio in cui opera, sono obiettivi costantemente perseguiti che integrano la missione di Iren.

Multiutility attiva a livello sovraregionale e produttore energetico *eco-friendly*, Iren si attesta tra i leader di mercato con un posizionamento di rilievo in tutte le aree di business in cui opera, grazie ad un'efficace e flessibile organizzazione delle competenze manageriali e tecniche, di cui cura costantemente la valorizzazione e l'accrescimento.

1.4 Sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa

È impegno di Iren contribuire fattivamente alla promozione dello sviluppo sostenibile delle comunità e dell'ambiente in cui opera ed è presente.

Tutte le attività sono pianificate e svolte nella consapevolezza della Responsabilità Sociale che Iren ha nei confronti di tutti i suoi *stakeholder*: dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, comunità, partner commerciali e finanziari, istituzioni, associazioni di categoria e rappresentanze sindacali.

Pertanto Iren si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi all'interno e all'esterno del Gruppo stesso e a istituire adeguate procedure di controllo.

Iren predispone una dichiarazione annuale di responsabilità economica, sociale e ambientale conforme ai migliori standard nazionali e internazionali.

La dichiarazione annuale fornisce un rendiconto completo, corretto e veritiero che illustra a tutti i portatori d'interesse con cui Iren è in relazione, strategie, politiche e risultati nei diversi ambiti di attività.

Attraverso tale strumento e con il coinvolgimento degli *stakeholder* nell'individuazione degli obiettivi di sostenibilità, Iren si impegna a garantire la diffusione della responsabilità sociale attraverso la valorizzazione dell'impegno del Gruppo per lo sviluppo economico sostenibile.

2. Vision, Mission e Valori di Iren

Migliorare la qualità della vita delle persone. Rendere più competitive le imprese. Guardare alla crescita dei territori con gli occhi del cambiamento. Fondere sviluppo e sostenibilità in un valore unico. Siamo la *multiutility* che, attraverso scelte innovative, vuole realizzare questo futuro.

Questa è la *vision* del Gruppo Iren che si combina con la *mission* di offrire ai nostri clienti e ai nostri territori la migliore gestione integrata delle risorse energetiche, idriche e ambientali, con soluzioni innovative e sostenibili, per generare valore nel tempo. Per tutti, ogni giorno.

I valori su cui il Gruppo Iren fonda la propria strategia e richiede l'impegno di tutto il personale sono:

- soddisfazione del cliente,
- sostenibilità,
- responsabilità,
- crescita e valorizzazione dei collaboratori,
- trasparenza,
- cambiamento e flessibilità,
- appartenenza,
- fare squadra.

Soddisfazione del cliente – *Siamo tutti clienti.*

Agire, nel lavoro di tutti i giorni, per migliorare la qualità della vita e soddisfare le esigenze del cliente: facendo tesoro delle critiche per migliorare il proprio lavoro, rispettando gli impegni presi per generare fiducia e mettendo entusiasmo in quello che si fa per non sentirsi mai appagati dai risultati raggiunti.

Sostenibilità – *Costruire il domani dei nostri figli.*

Contribuire al benessere e al progresso della comunità e della Azienda, in termini sociali, economici e ambientali, attraverso il proprio apporto personale e con il coinvolgimento di tutti gli altri interlocutori: colleghi, clienti, fornitori, azionisti e comunità locale.

Responsabilità – *Il coraggio di metterci la faccia.*

Rispondere sempre del proprio operato e dei risultati ottenuti, rispettando i principi di chiarezza, trasparenza, onestà e correttezza. È la capacità di avere iniziativa, di utilizzare in modo appropriato il tempo, il denaro e tutte le risorse disponibili, considerando anche l'impatto sociale e ambientale delle proprie azioni.

Crescita e valorizzazione dei collaboratori – *Il valore di un'impresa è il valore delle persone.*

Far crescere e valorizzare i nostri collaboratori vuol dire accrescere il valore della nostra impresa. Le persone che lavorano in Iren sono il motore del suo successo e solo favorendone la crescita e valorizzandone i contributi possiamo attrarre le risorse più valide e alimentare la loro passione e il loro impegno quotidiano. L'impegno a scoprire, sviluppare e promuovere le competenze personali è elemento fondamentale del patto tra azienda ed individuo.

Trasparenza – *Parliamoci chiaro!*

Comunichiamo i temi aziendali in modo chiaro e tempestivo. Questo è il migliore presupposto per una relazione basata sulla fiducia e sulla trasparenza.

La trasparenza accresce la nostra credibilità nei confronti degli interlocutori e attribuisce valore al nostro operato.

Cambiamento e flessibilità – *C'è sempre una strada migliore.*

Essere pronti e disponibili a rispondere, con rapidità ed efficacia, alle variazioni del mondo che ci circonda, sapendo unire il valore della tradizione aziendale alle culture dei territori di provenienza, con un atteggiamento aperto, disponibile al nuovo e flessibile.

Appartenenza – Passare da io a noi.

E' il legame che lega le persone all'Azienda, creando un terreno comune sociale, culturale, professionale e intellettuale. Quando c'è senso di appartenenza, c'è impegno, identificazione, ricerca di fare meglio, soddisfazione, comunicazione aperta e coinvolgimento emotivo. L'appartenenza ha un potere eccezionale: ci unisce tutti.

Fare squadra – Uniti per essere più forti.

Lavorare insieme per un fine comune, ognuno con responsabilità e competenze diverse, ma tutti con l'esplicita intenzione di "aggiungere valore" al risultato del lavoro eseguito individualmente. Porre attenzione e valorizzare il contributo di tutte le persone che partecipano al processo, sia come dipendenti sia come fornitori: siamo tutti una unica squadra.

Iren e le principali società del Gruppo Iren sono certificate ai sensi delle norme internazionali di Qualità, Ambiente e Sicurezza e includono nella politica del sistema integrato i valori del Gruppo.

3. Principi generali

3.1 Destinatari e finalità

Nel presente Codice Etico vengono individuati i principi generali e le regole comportamentali che devono guidare la gestione e i rapporti interni ed esterni all'azienda. Tale documento costituisce uno strumento con cui il Gruppo Iren, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire allo sviluppo socio-economico del territorio e delle comunità attraverso l'organizzazione e l'erogazione dei servizi pubblici locali.

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna agli amministratori e ai dipendenti di Iren e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo.

Il management di Iren è tenuto a osservare i contenuti del Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'azienda, il rendimento per gli azionisti, il benessere economico e sociale per i dipendenti e per la collettività.

I componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice Etico nello svolgimento delle attività di loro pertinenza.

È compito in primo luogo degli amministratori e dei dirigenti rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di Gruppo.

I dipendenti di Iren devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e criteri di condotta previsti dal Codice Etico.

Tutti i comportamenti dei dipendenti di Iren nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati:

- alla massima correttezza dal punto di vista della gestione,
- alla completezza e trasparenza delle informazioni,
- alla legittimità formale e sostanziale,
- alla chiarezza e verità dei riscontri contabili.

Tutte le attività aziendali devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Ogni dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità e alle funzioni assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio di Iren.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

3.2 Impegni di Iren

Iren assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico previste dal punto 4. al punto 8.

3.3 Impegni di tutti i dipendenti e collaboratori

Tutti i dipendenti di Iren si impegnano a:

- conoscere e adottare un comportamento coerente con le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;

- rivolgersi ai propri superiori o alla Direzione CSR e Comitati Territoriali di Iren SpA, ovvero all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della società di appartenenza per l'ambito di competenza, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alla Direzione *Internal Audit e Compliance* di Iren SpA, o all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della società di appartenenza per l'ambito di competenza, ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta. Tali segnalazioni potranno avvenire anche in forma anonima;
- collaborare con le Direzioni CSR e Comitati Territoriali e *Internal Audit e Compliance* di Iren SpA e con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della società di appartenenza per l'ambito di competenza, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

I Dirigenti e Responsabili di struttura o di funzione aziendale nell'espletamento si impegnano a:

- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori esterni per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico, oltre che favorire e tutelare segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico da parte dei dipendenti;
- riferire tempestivamente alle Direzioni precedentemente indicate ovvero all'Organismo di Vigilanza della società di appartenenza per l'ambito di competenza, eventuali segnalazioni da parte dei propri dipendenti;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Nei confronti dei terzi, tutti i dipendenti devono:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

3.4 Strutture di riferimento, attuazione e controllo

Le strutture di riferimento, attuazione e controllo in ambito Codice Etico sono:

- *Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali* di IREN S.p.A che si occupa di:
 - promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico;
 - assicurare l'aggiornamento e la diffusione costante dei contenuti del Codice;
 - assicurare l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- *ogni singola società del Gruppo*:
 - fissa criteri e procedure per ridurre il rischio di violazioni delle norme del Codice Etico;
 - promuove e verifica la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'azienda;
 - assicura la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, la valutazione dei fatti e l'applicazione, in caso di violazione delle norme del Codice Etico previste dal punto 4. al punto 8., di adeguate sanzioni.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice viene approvato, modificato ed integrato, anche sulla scorta di eventuali suggerimenti provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

3.5 Organismo di Vigilanza

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante, viene esercitato dall'Organismo

di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt.6-7 del medesimo decreto.

In particolare spetta all'Organismo di Vigilanza:

- monitorare, per quanto di competenza, il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- esaminare preventivamente le proposte di aggiornamento del Codice Etico;
- monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e la diffusione del Codice Etico;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

3.6 Valore contrattuale del Codice Etico

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

La violazione delle norme del Codice Etico, previste dal punto 4. al punto 8., costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

È fatta salva la facoltà, in capo alla società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

Criteria di Condotta

4. Criteri di condotta generali

4.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per Iren si impegna e si obbliga a comportamenti nel rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, delle autorizzazioni amministrative e di ogni regolamento. L'impegno e l'obbligo sono assunti da tutti gli amministratori, gli apicali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i professionisti, i consulenti e gli interlocutori che agiscono per conto di Iren.

4.2 Rispetto dei diritti umani e della dignità della persona

Iren considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization) e la Carta della Terra redatta dall'Earth Council.

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per Iren deve rispettare la dignità delle persone, siano esse colleghi, fornitori, clienti o altri interlocutori, ed evitare ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore.

Iren rifiuta ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il personale di Iren deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della azienda, trattando chiunque equamente e con dignità.

4.3 Onestà, qualità, integrità

La qualità delle funzioni che quotidianamente fanno l'impresa è per Iren un valore imprescindibile.

Per questo Iren la pretende da se stessa, attraverso un processo di qualità certificato, e dai propri interlocutori.

Iren è una realtà integra che si fonda sulla consapevolezza, delle persone in essa impegnate con il proprio lavoro, che qualità e affidabilità costituiscono le basi per un solido e corretto sviluppo.

La credibilità di Iren deve fondarsi sulla reputazione che si guadagna nel tempo solamente grazie a comportamenti integri, coerenti e qualitativamente inappuntabili.

Onestà, integrità e qualità sono strettamente connesse tra loro.

4.4 Rispetto e tutela del mercato e della concorrenza

Per Iren è fondamentale che il mercato si caratterizzi in modo corretto e leale per tutti gli operatori industriali, nello spirito di quanto sancito dall'art. 41 della Costituzione e dalle disposizioni nazionali ed europee in materia.

L'effettiva libertà di mercato, che garantisce opportunità di partecipazione e affermazione tramite meriti e prodotti di qualità, può essere assicurata solo con comportamenti che si conformino ai principi etici del presente Codice.

Occorre osservare ogni legge regolatrice del mercato e collaborare con le autorità che lo regolano.

Vanno osservate tutte le prescrizioni utili a prevenire forme di abuso di mercato.

Iren rispetta ogni forma di lecita concorrenza, non mette in atto pratiche di concorrenza sleale ed è impegnata a svolgere trattative commerciali nel rispetto delle prerogative altrui, senza falsificare dati,

documenti o altre informazioni utili ad affermarsi rispetto ai concorrenti.

Non è pertanto ammessa alcuna forma di regalo, di cortesia, o di favore che possano essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi fase dell'attività commerciale di Iren. Tale principio – che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine – concerne sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio, o di cortesia.

Iren si impegna a realizzare e fornire prodotti e/o servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari.

4.5 Rispetto e tutela della proprietà industriale

Iren investe in ricerca nella consapevolezza che nuove idee e nuovi brevetti siano fondamentali per lo sviluppo industriale sostenibile. La società laddove impegnata ad attuare nuovi progetti che comportino nuovi brevetti o marchi o comunque oggetto di tutela a favore dei terzi, adempierà a quanto previsto dalla normativa a tutela della proprietà industriale, dei marchi e dei brevetti.

4.6 Protezione dei dati personali

Iren raccoglie, tratta e conserva in maniera corretta e accurata i dati personali di clienti, possessori del capitale, collaboratori, dipendenti e di altri soggetti, *persone sia fisiche che giuridiche*, di cui entra in possesso. In tale ambito, l'azienda si impegna a trattare tali dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea vigente in materia di *privacy*, con specifico riferimento al D. Lgs. 196/2003 (codice *privacy*) e al Regolamento europeo 679/16 (*General Data Protection Regulation - GDPR*).

Tutto il personale di Iren che si trova, nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite dall'azienda.

Iren adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della *privacy* dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la sicurezza e riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

5. Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

5.1 Corporate governance

Iren si impegna a mantenere un sistema di *corporate governance* conforme a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e allineato al Codice di Autodisciplina delle società quotate cui Iren ha aderito volontariamente.

La *corporate governance* di Iren si fonda su regole condivise, estese alle società controllate, che ispirano e indirizzano strategie e attività del Gruppo. Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra comportamenti e strategie, il Gruppo ha creato un sistema di regole interne che configura un modello di *corporate governance* basato sulla ripartizione delle responsabilità e su un equilibrato rapporto tra gestione e controllo.

Sull'argomento si rinvia alla relazione annuale sulla *corporate governance*, consultabile sul sito internet nella sezione Investor Relations.

5.2 Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001

Iren e le società del Gruppo adottano propri Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nominano gli Organismi di Vigilanza per improntare la gestione aziendale a principi e comportamenti virtuosi che permettano di presidiare in modo adeguato ed efficace il rischio di commissione di reati.

Iren, infatti, crede che la crescita dell'azienda si accompagni necessariamente a quella della cultura della legalità e del rispetto di principi etici fondamentali.

Tali Modelli rappresentano una ulteriore garanzia per gli azionisti circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere la società da responsabilità in caso di reati commessi da amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto contribuisce, fra l'altro, a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte nel Gruppo Iren.

5.3 Rapporto con gli azionisti

Il Gruppo Iren riconosce pari dignità e diritti a tutti i propri azionisti e, consapevole dell'importanza del ruolo da questi rivestito, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive.

Costituisce impegno di Iren tutelare e accrescere il valore economico della propria attività, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento della solidità del patrimonio e di elevati standard negli impieghi produttivi.

Le risorse disponibili devono essere impiegate, nel rispetto delle legge vigenti e dello Statuto, per accrescere e rafforzare il patrimonio sociale, a tutela dell'azienda, dei possessori del capitale, dei creditori e del mercato.

A garanzia dell'integrità del capitale è vietato, al di fuori dei casi nei quali la legge espressamente lo consente, restituire, in qualsiasi forma, i conferimenti o liberare gli azionisti dall'obbligo di eseguirli, ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.

6. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

6.1 Politiche del personale

Rispetto e valorizzazione delle persone

Iren S.p.A. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per questo il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano in Iren S.p.A. e nelle società del Gruppo sono un valore primario dell'azienda.

Iren si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita e la realizzazione professionale.

L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Gli amministratori, gli apicali e i dipendenti tutti si impegnano ad un'azione orientata alla cooperazione efficace rispetto alla soddisfazione, in condizioni di sostenibilità, delle attese di tutti gli *stakeholder*.

A tale scopo si impegnano anche alla costante e concreta assunzione delle responsabilità connesse al proprio ruolo, al rispetto delle linee organizzative nei rapporti tra collaboratori e tra funzioni, ad una composizione armonica e costruttiva delle differenze di obiettivi e di competenze di cui le persone che animano l'impresa sono portatrici, alla tutela di una comunicazione interna veritiera, trasparente, motivante.

L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per l'azienda.

Iren riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro, le competenze e le potenzialità professionali.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

Iren tutela i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale.

Iren si impegna affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Iren favorisce forme di flessibilità nell'organizzazione che agevolino le persone nello svolgimento delle proprie attività lavorative, in relazione alle loro condizioni familiari, di salute e personali.

Iren si impegna ad evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori.

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

Iren si impegna a non assumere o promuovere personale segnalato da soggetti terzi, ed in particolar modo da parte di rappresentanti delle Pubbliche Amministrazioni, al solo scopo di favorire illecitamente trattative commerciali e rapporti contrattuali.

Molestie sul luogo di lavoro

Iren S.p.A. e le sue controllate si impegnano ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro.

Per molestie si intendono:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;

- qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Iren e le sue controllate richiedono che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della salute di tutti.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

Iren si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

Tutela della riservatezza

Il Gruppo Iren tutela la *privacy* dei propri dipendenti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a impedire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della *privacy*.

6.2 Sicurezza ed Ambiente

Iren riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori e la tutela dell'ambiente quali obiettivi prioritari, da mantenersi quotidianamente con una politica aziendale orientata a realizzare gli investimenti necessari.

Tutti i dipendenti del Gruppo Iren sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Iren si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, con una adeguata politica aziendale, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Le attività di Iren sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Per Iren il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità: creare migliori condizioni per il futuro delle nuove generazioni.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, Iren pone la tutela ambientale quale presupposto nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma e valutando gli impatti ambientali dei servizi offerti.

Tutti i processi produttivi sono svolti nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile.

Per l'azienda un'attività virtuosa è quella che non si limita a fare lo stretto necessario per adempiere agli obblighi di legge ma che affronta gli ambiti più delicati e a rischio con la volontà di innovare e trovare soluzioni sempre più rispettose per l'ambiente.

Iren riconosce il valore del territorio nel quale opera e assume l'impegno di preservarlo nei suoi aspetti ambientali.

Iren, inoltre, crede nel valore della ricerca industriale e tecnologica finalizzati al miglioramento della qualità dell'ambiente e della vita, nella consapevolezza che la propria attività è anche al servizio della collettività e del bene comune.

Per questo Iren contribuisce alla ricerca ed allo sviluppo di tecnologie avanzate volte alla salvaguardia delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi.

6.3 Doveri dei dipendenti

I dipendenti di Iren non devono:

- sollecitare o accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, o altri benefici, facilitazioni o prestazioni di altro genere da chiunque, per proporre o determinare l'assunzione, o il trasferimento o la promozione di dipendenti;
- utilizzare risorse umane o beni dell'azienda, né utilizzare o diffondere informazioni riservate, per fini o interessi che non siano dell'azienda;
- rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni relative all'azienda, salvo che siano deputati a tale funzione, o siano a ciò generalmente o specificatamente autorizzati, o tenuti per legge;
- trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa.

I dipendenti di Iren devono informare immediatamente per iscritto il proprio superiore e la Direzione del Personale di qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività di altra impresa che sia o possa essere in concorrenza con Iren.

La comunicazione deve avvenire al momento della conoscenza del presente Codice Etico, o all'atto dell'assunzione, o al momento in cui sorga tale interesse in concorrenza.

I dipendenti devono comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale se svolgono altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

Le violazioni delle norme della presente Sezione da parte dei dipendenti di Iren comporteranno le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

6.4 Conflitto d'interessi

Devono essere evitate attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli di Iren.

Tutti i collaboratori dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione all'interno di Iren al fine di favorire se stessi o terzi a danno o a svantaggio dell'azienda.

Qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto e deve informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere conflitto di interessi con Iren, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia, o di conoscenti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa in modo che si possa creare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- l'esercizio in proprio un'attività in concorrenza con quelle della azienda, anche attraverso i familiari;
- l'accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Iren;
- l'acquisto o vendita di azioni di società del Gruppo o esterne quando, in relazione alle funzioni svolte, si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio. In ogni caso la negoziazione di titoli di società del Gruppo deve sempre essere improntata ad assoluta e trasparente correttezza, nei confronti degli investitori, della Società emittente e del Gruppo e tale da non ingenerare attese, allarmismi ed errori di valutazione da parte di terzi.

6.5 Utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore di IREN S.p.A. è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, si deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che gli sono affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o che siano comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- custodire adeguatamente le risorse affidate.

7. Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri interlocutori

Il comportamento dei dipendenti di Iren nei rapporti di affari deve essere improntato a principi di lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza.

Sono assolutamente proibiti:

- pratiche di corruzione;
- favori illegittimi;
- comportamenti collusivi;
- sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

I dipendenti di Iren hanno il diritto di partecipare ad investimenti, affari, o altre attività al di fuori di quelle svolte nell'interesse di Iren a condizione che si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

A tutti i dipendenti e collaboratori è fatto divieto di effettuare o accettare regali che possano comportare un condizionamento del servizio ricevuto o svolto. In particolare, eventuali omaggi non devono eccedere le normali prassi commerciali e relazionali. Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Le stesse regole e cautele devono operare in caso di inviti per pranzi, viaggi ed eventi in generale.

E' inoltre vietato accettare o effettuare, per sé o per altri raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare indebiti vantaggi per sé, o pregiudizio per Iren o per terzi; tutti i destinatari del presente Codice sono quindi tenuti a respingere, e non effettuare, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. In particolare, è vietato elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per Iren ed in ogni caso è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio o di cortesia. Quanto sopra non deve essere eluso ricorrendo a terzi.

Qualora una persona dell'azienda riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o pressioni indebite, deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire, per l'adozione delle opportune iniziative, oltre all'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente deve:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i collaboratori esterni;
- selezionare esclusivamente persone e imprese qualificate;
- riferire tempestivamente al proprio superiore o alle funzioni a ciò preposte dubbi o notizie relative a possibili violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori esterni.

I dipendenti devono chiedere ai collaboratori esterni di attenersi alla norme del Codice Etico.

Le violazioni della presente Sezione da parte dei dipendenti di Iren fa venir meno il rapporto fiduciario con l'azienda, con le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

7.1 Rapporti con i clienti

Gli impegni dell'azienda nei confronti dei clienti/cittadini sono definiti in modo chiaro e trasparente. Per quanto riguarda i servizi erogati, Iren rispetta i parametri di riferimento per la qualità del servizio decisi dalle diverse Autorità.

Sono state anche definite diverse Carte dei servizi svolti nei vari settori che precisano le responsabilità, le modalità di eventuale indennizzo, gli standard delle prestazioni svolte da Iren.

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare i clienti con rispetto e cortesia, a rispondere ai loro quesiti, ad agevolarli nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi, soddisfacendone le esigenze e aspettative e anticipando i bisogni futuri.

Nei rapporti con i clienti, i dipendenti di Iren hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza servizi di alta qualità, contribuendo al miglioramento continuo;
- fornire informazioni accurate, esaurienti e veritiere.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di contribuzioni o liberalità (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a clienti, per promuovere o favorire interessi di Iren.

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti e devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati. Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione del Personale.

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, il Gruppo Iren valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche.

Nei rapporti con i clienti il Gruppo Iren assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

7.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni

7.2.1 Obblighi dei fornitori e collaboratori esterni

Vengono di seguito regolamentati i comportamenti posti in essere con riferimento alle gare d'appalto ed ai contratti delle società appartenenti al Gruppo Iren (qui di seguito nel punto 2.3.2.1 denominato "Gruppo"). Per "Gruppo" si intendono la società Iren S.p.A. e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. nonché le altre imprese controllate ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 127/1991.

Le disposizioni del presente punto 7.2.1 interessano tutte le imprese che concorrono alle gare d'appalto ed eseguono contratti in qualità di soggetto appaltatore di lavori, servizi, forniture, di consulente o subappaltatore.

L'espressa accettazione di quanto segue costituisce condizione di ammissione alle gare d'appalto di lavori, servizi, forniture e condizione di efficacia dei contratti che non possono essere affidati altro che ad un imprenditore, fornitore o prestatore di servizi determinato.

a) Rispetto delle norme

Tutte le imprese concorrenti alle gare indette dal Gruppo, le imprese aggiudicatrici e i loro subappaltatori e i consulenti, si impegnano a rispettare le norme di legge vigenti direttamente o indirettamente legate al settore degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Si richiama inoltre il rispetto di tutte le Direttive comunitarie in materia di appalti e di concorrenza sul mercato, nonché di tutte le normative in materia di appalti pubblici che dovessero essere emanate in futuro.

b) Principio di correttezza

L'impresa concorrente o appaltatrice agisce nel rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà, correttezza professionale, trasparenza e buona fede nei confronti delle società appartenenti al Gruppo nonché di correttezza professionale e lealtà nei confronti delle altre imprese.

c) Principio di concorrenza

Il Gruppo riconosce l'importanza fondamentale di operare in un mercato competitivo, nel rispetto dei principi comunitari della concorrenzialità e competizione: pertanto, tutte le imprese concorrenti alle gare del Gruppo si impegnano a rispettare le norme di legge sulla concorrenza evitando pratiche che possano, in modo diretto o indiretto, contrastare con i principi comunitari e le leggi in materia di concorrenza. Parimenti, le società del Gruppo nei loro rapporti con i fornitori, evitano ingiuste discriminazioni nelle trattative e non devono fare uso improprio del loro potere contrattuale a danno dei fornitori stessi.

Ai fini del presente Codice, si intende per comportamento anticoncorrenziale qualsiasi comportamento o pratica d'affari ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza o altrimenti lesivi delle norme della buona fede, in virtù dei quali l'Impresa basa la propria offerta su un accordo illecito o su una pratica concordata tra imprese mediante:

- la promessa, offerta, concessione diretta o indiretta ad una persona, per se stessa o per un terzo, di un vantaggio in cambio dell'aggiudicazione dell'appalto, ovvero altre forme di collusione con la persona responsabile per l'aggiudicazione dell'appalto;
- promessa comunicazione sull'esistenza di un accordo illecito o di una pratica concertata;
- un accordo per concentrare i prezzi o le altre condizioni dell'offerta;
- l'offerta o la concessione di vantaggi ad altri concorrenti affinché non concorrano all'appalto o ritirino la loro offerta;
- la creazione di cartelli;
- la spartizione dei mercati;
- la limitazione alla produzione o alla vendita funzionale ad alterare le regole di un libero mercato.

In caso di negoziazione diretta con una società del Gruppo, l'offerta verrà formulata seguendo le stesse logiche da adottare per la partecipazione ad una gara (offerta concorrenziale), pertanto il fornitore si asterrà da comportamenti che svantaggiano il Committente e formulerà esclusivamente prezzi equi.

d) Collegamenti

L'impresa non si avvale dell'esistenza di forme di controllo o collegamento con altre imprese a norma dell'art. 2359 del codice civile, né si avvale dell'esistenza di altre forme di collegamento sostanziale per influenzare l'andamento delle gare d'appalto.

e) Rapporti con gli uffici delle società appartenenti al Gruppo

Nel partecipare a gare d'appalto e nella successiva esecuzione, l'impresa si astiene da qualsiasi tentativo di influenzare impropriamente i dipendenti delle Società del Gruppo.

Non è consentito né direttamente né indirettamente, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali o doni) ai dipendenti, ai loro familiari o a persone a questi comunque collegate, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore e comunque accettati comunemente nella prassi internazionale. In ogni caso, è vietato offrire ai dipendenti omaggi commerciali, regali o altre utilità che, anche se di modico valore, possano costituire violazioni di legge o di regolamenti; possano essere in contrasto con il presente Codice; possano, se resi pubblici, rappresentare un danno anche solo di immagine per il Gruppo. E' altresì vietato offrire ai Dipendenti, ai loro familiari o a persone in qualche modo agli stessi collegate, omaggi, regali o altri benefici che possono in qualche maniera compromettere la loro imparzialità di giudizio. In ogni caso l'omaggio o la cortesia al dipendente del Gruppo per essere ammessa, oltre ad avere le caratteristiche di cui sopra, dovrà essere tale da non poter essere interpretata dal soggetto che la riceve come funzionale ad ottenere vantaggi illeciti da parte del Gruppo stesso.

Non è altresì consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano

avvantaggiare a titolo personale i dipendenti, i loro familiari o persone agli stessi comunque legate.

Le imprese che intendono concorrere alle gare del Gruppo devono pertanto evitare di trovarsi, a qualsiasi titolo, in una situazione di conflitto di interessi; pertanto dovranno astenersi dall'intrattenere rapporti commerciali con il Gruppo quelle imprese all'interno delle quali i dipendenti del Gruppo o loro familiari o persone alle stesse collegate, abbiano degli interessi personali che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio del dipendente stesso nei rapporti con l'impresa stessa (ad es. l'esistenza di partecipazioni finanziarie o di quote dell'impresa; il possesso o la negoziazione di titoli; l'esistenza di relazioni di natura commerciale, professionale, familiare o amichevole all'interno dell'impresa tali da influire sull'imparzialità del dipendente).

f) Doveri di confidenzialità

Le imprese aggiudicatrici di appalti ed i consulenti sono tenuti a mantenere riservata ogni informazione riguardante le caratteristiche tecniche, tecnologiche, commerciali del Gruppo apprese in occasione del rapporto contrattuale con il Gruppo stesso, fatti salvi i casi in cui tali informazioni siano diventate di pubblico dominio.

g) Doveri di segnalazione

L'impresa segnala alla società appartenente al Gruppo che espleta l'appalto qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione del contratto, da parte di ogni concorrente o interessato.

L'impresa segnala altresì qualsiasi anomala richiesta o pretesa da parte dei dipendenti addetti o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o al contratto ed alla sua esecuzione.

h) Mancata accettazione

La mancanza di una copia delle presenti disposizioni (punto 2.3.2.1) allegata alla documentazione di gara e sottoscritta per accettazione dal Titolare o Legale Rappresentante dell'Impresa concorrente, comporterà l'esclusione dalla gara.

i) Violazioni del Codice Etico

La violazione di quanto stabilito ai punti b), c), d), e), f) comporterà l'esclusione dalla gara ovvero, qualora la violazione sia riscontrata in un momento successivo, la revoca dell'aggiudicazione o la risoluzione del contratto per colpa dell'impresa.

La violazione delle norme suindicate potrà comportare inoltre, a giudizio del Gruppo in relazione alla gravità della violazione stessa, anche l'interdizione per un anno dalla partecipazione dalle gare che verranno indette dalle società appartenenti al Gruppo.

7.2.2 Obblighi dei dipendenti

Nei rapporti con i fornitori, i dipendenti di Iren hanno l'obbligo di osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori, assicurando la documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto, tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione, e comunque:

- adottare criteri di selezione ispirati a principi di correttezza, trasparenza, buona fede, imparzialità, concorrenzialità e efficacia;
- riconoscere ai fornitori pari opportunità, verificandone a priori l'idoneità tecnica e professionale;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti, prodotti e servizi offerti dalle imprese del Gruppo a condizioni competitive;
- osservare scrupolosamente le condizioni contrattualmente previste, mantenendo i rapporti con i fornitori secondo le buone consuetudini commerciali.

Il dipendente deve sempre portare tempestivamente a conoscenza del proprio superiore e della

struttura aziendale competente problemi insorti con i fornitori, in modo da valutare le conseguenze sul sistema di Iren di qualifica dei fornitori.

Il dipendente non dovrà perseguire alcun interesse personale, contrario ai principi del Codice e alle leggi, regolamenti, procedure aziendali.

E' vietato accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forme diverse di liberalità o benefici, da parte di qualsiasi fornitore, diretti a promuovere o favorire interessi di un fornitore.

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti e devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore.

Ogni dipendente deve comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività del fornitore.

In particolare, deve rendere nota qualsiasi relazione presente o passata di tipo finanziario, d'affari, professionale, familiare o sociale tale da poter influire sulla imparzialità della sua condotta nei confronti del fornitore.

7.3 Rapporti con le Istituzioni pubbliche

Le relazioni di Iren con Enti Pubblici e Pubbliche Amministrazioni partono dalla consapevolezza che, così come recita l'art.98 della Costituzione, i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione e degli interessi generali.

In ogni relazione con la Pubblica Amministrazione sono fondamentali il rispetto della legge, delle normative, anche locali, dei regolamenti e delle direttive che regolano i suddetti rapporti, con particolare riferimento alla legislazione ambientale ed energetica.

Iren collabora attivamente e pienamente con le Autorità Pubbliche, persegue gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento e collabora efficacemente con gli organismi delle stesse preposti alla attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali.

L'azienda persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

I principi che informano e plasmano le relazioni con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza e dell'onestà. La dimensione relazionale con gli enti pubblici e le autorità ad essi collegate deve essere caratterizzata dal dovere, inteso quale obbligo assoluto di mantenere comportamenti in linea con i citati principi etici e con la reputazione aziendale.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Tutti i dipendenti di Iren sono tenuti a prestare la massima collaborazione in caso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche. I rapporti con i funzionari pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte. I dati e le informazioni trasmessi alle Istituzioni Pubbliche devono essere accurati, completi e veritieri.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore, che ne darà relazione ai vertici della propria società.

7.4 Rapporti con gli Organi della Giustizia e le Autorità pubbliche di Vigilanza

Iren ha il dovere, attraverso ogni suo collaboratore, di riscontrare le richieste degli organi di giustizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

L'azienda impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi di Giustizia

alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste di tali Organi e Autorità, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

Laddove sia necessario fornire dichiarazioni o documentazione nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, si devono applicare i principi di veridicità, completezza e trasparenza.

7.5 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali

Iren non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

7.6 Riservatezza, gestione interna e comunicazione delle informazioni

Ogni dipendente di Iren deve garantire la necessaria riservatezza relativa a ogni dato, notizia e informazione appresa in ragione delle proprie funzioni.

In generale i dipendenti del Gruppo Iren e tutti i collaboratori esterni sono tenuti a rispettare l'impegno di riservatezza per tutte le informazioni costituenti patrimonio aziendale (siano esse relative a dati personali/sensibili, alla proprietà intellettuale o alla situazione finanziaria) che quotidianamente o saltuariamente possono trattare. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori di sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto, nei limiti temporali fissati dalla legge o dal contratto.

Essendo Iren S.p.A. società emittente titoli quotati presso mercati regolamentati, ciascun dipendente, ove di propria competenza, è in particolare tenuto ad osservare le norme e procedure aziendali in materia di gestione interna delle informazioni rilevanti e comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate.

È considerata informazione "privilegiata" ogni informazione avente un carattere preciso, che non sia stata resa pubblica, concernente direttamente o indirettamente, Iren S.p.A. in quanto emittente strumenti finanziari che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari - nello specifico il titolo Iren - o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati.

Nel caso in cui sia necessario trattare con esterni argomenti rilevanti o riservati, si avrà cura di fare preventivamente firmare alla controparte un impegno di riservatezza, redatto secondo gli standard aziendali o, alternativamente, di adottare le misure necessarie secondo la natura degli elementi trattati.

7.7 Comunicazione esterna e attività promozionali

Iren investe in attività di promozione e comunicazione al fine di far conoscere la propria attività.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, completa, chiara e trasparente.

I rapporti con i media devono essere improntati al rispetto del corretto diritto all'informazione e sono riservati esclusivamente alle responsabilità e alle funzioni aziendali a ciò delegate. Ogni informazione o comunicazione deve essere rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone.

I dipendenti di Iren non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della funzione aziendale competente.

I dipendenti del Gruppo non possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di mass media.

I dipendenti di Iren chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati aziendali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la funzione aziendale competente.

Ai fini di comunicazione e promozione Iren è disponibile a fornire contributi e sponsorizzazioni, nel rispetto delle procedure definite, rispettando i principi etici contenuti nel presente codice e previsti dalla legge, dandone adeguata pubblicità, per sostenere iniziative proposte da enti pubblici e privati e da

associazioni senza fini di lucro. Le sponsorizzazioni e i contributi possono riguardare eventi ed iniziative a carattere sociale, culturale, sportivo e artistico; esse possono essere finalizzate anche alla realizzazione di eventi, studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche di interesse aziendale.

In nessun caso un contributo o una sponsorizzazione devono essere finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che sia illecito o non opportuno perché contrario ai principi del presente Codice.

8. Contabilità e controlli interni

Iren garantisce il pieno rispetto dei principi di trasparenza e veridicità in ogni operazione societaria ed in particolare per quanto riguarda la gestione dei flussi finanziari, la tenuta della contabilità.

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo Iren nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte agli investitori, al pubblico o alle Autorità di Vigilanza, le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità, accuratezza e completezza delle informazioni, nel rispetto delle procedure contabili e finanziarie più opportune per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, autoriciclaggio ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.

La società garantisce altresì il rispetto delle normative e gli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario e il rispetto delle prescrizioni riguardanti i divieti o le comunicazioni di operazioni commerciali con operatori rientranti nei paesi inseriti nella c.d. "Black list", ovverosia nei paesi a regime fiscale privilegiato.

Tutti i dipendenti di Iren sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

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

I dipendenti di Iren che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore che ne darà relazione al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

L'esistenza di un adeguato sistema di controlli interni è un valore riconosciuto da Iren per il contributo che i controlli danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti volti a indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, il raggiungimento degli interessi aziendali e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutti i dipendenti di Iren, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema aziendale di controllo.

Nessun dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse di Iren o permettere ad altri di farlo.

L'*Internal Auditing* e le società di revisione hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione.