

# codice etico

Approvato  
dal Consiglio di Amministrazione  
il 18 dicembre 2020



# INDICE

<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>	5.1 Corporate governance.....	9
1.1 Il valore e il senso del Codice Etico .....	3	5.2 Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001.....	9
1.2 Destinatari: applicazione e diffusione del Codice Etico.....	3	5.3 Rapporto con gli azionisti .....	9
1.3 Attività del Gruppo Iren .....	3	<b>6. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale ..</b>	<b>9</b>
1.4 Sostenibilità e Responsabilità Sociale .....	4	6.1 Politiche del personale .....	9
<b>2. Vision, Mission e Valori di Iren</b> .....	<b>4</b>	6.2 Sicurezza e salute dei lavoratori .....	11
<b>3. Principi generali</b> .....	<b>5</b>	6.3 Doveri dei dipendenti .....	11
3.1 Finalità .....	5	6.4 Conflitto d'interessi .....	11
3.2 Impegni di Iren .....	5	6.5 Utilizzo dei beni aziendali .....	12
3.3 Impegni di tutti i dipendenti e collaboratori .....	5	<b>7. Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri interlocutori</b> .....	<b>12</b>
3.4 Strutture di riferimento, attuazione e controllo .....	6	7.1 Rapporti con i clienti .....	12
3.5 Organismo di Vigilanza .....	6	7.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni....	12
3.6 Valore contrattuale del Codice Etico .....	6	7.2.1 Obblighi dei fornitori e collaboratori esterni .....	12
<b>4. Criteri di condotta generali</b> .....	<b>7</b>	7.2.2 Obblighi dei dipendenti e collaboratori .....	14
4.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici .....	7	7.3 Rapporti con le Istituzioni pubbliche .....	15
4.2 Rispetto dei diritti umani e della dignità della persona .....	7	7.4 Rapporti con gli Organi di giustizia e le Autorità pubbliche di vigilanza .....	15
4.3 Onestà, qualità, integrità .....	7	7.5 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali .....	15
4.4 Rispetto e tutela del mercato e della concorrenza 7		7.6 Riservatezza, gestione interna e comunicazione delle informazioni .....	15
4.5 Rispetto e tutela della proprietà industriale .....	8	7.7 Regalie e benefici.....	16
4.6 Protezione dei dati personali .....	8	7.8 Comunicazione esterna e attività promozionali ..	16
4.7 Corretto utilizzo di tecnologie e del sistema informatico .....	8	7.9 Sponsorizzazioni e contributi .....	16
4.8 Tutela dell'Ambiente.....	8	<b>8. Contabilità, fiscalità e controlli interni</b> .....	<b>17</b>
<b>5. Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti</b> ... 9		<b>9. Segnalazioni e Whistleblowing</b> .....	<b>17</b>

# Introduzione

## 1. Premessa

### 1.1 Il valore e il senso del Codice Etico

Il Codice Etico è lo strumento predisposto da Iren per definire i principi comportamentali e i valori di etica aziendale che Iren e le sue società controllate riconoscono, accettano, condividono e applicano, e l'insieme di responsabilità che le stesse, nonché i rispettivi dipendenti e 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.

Il Codice Etico è parte fondamentale del Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo ("Modello 231") adottato dalle società del Gruppo Iren e sancisce 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.

Nel corso del tempo, il Codice Etico ha accresciuto la sua importanza, perché costituisce il documento che deve essere conosciuto da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano per e con Iren, esprimendo la necessità che chiunque abbia a che fare con Iren si conformi ai principi comportamentali che il Codice sancisce come obbligatori.

Non solo, il Codice Etico fa perno anche sulla necessità di uno sviluppo sostenibile, ritenuto fondamentale dal Gruppo Iren a prescindere dalla sua diretta implicazione nel "sistema 231". È a partire dalla ricerca della sostenibilità sociale, economica ed ambientale, infatti, che i comportamenti diventano sempre più etici ed equi.

### 1.2 Destinatari: applicazione e diffusione del Codice Etico

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

È altresì fondamentale per garantire la correttezza di ogni attività che caratterizza il mercato del Gruppo Iren.

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.

Per questi motivi, **devono essere considerati destinatari degli obblighi comportamentali previsti nel presente Codice Etico** i seguenti soggetti:

- gli organi sociali ed i loro componenti;
- i dirigenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;
- i consulenti, i collaboratori a qualunque titolo, i fornitori, i procuratori e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto del Gruppo Iren.

I suddetti destinatari del Codice Etico nel presente documento vengono indicati per brevità con la dicitura "**dipendenti e collaboratori**".

Ogni destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne, per quanto di competenza, violazioni e inosservanze, anche tramite i previsti canali del cosiddetto "Whistleblowing".

Iren si impegna a diffondere e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti i destinatari, 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 preciso impegno a rispettare i principi comportamentali qui previsti.

Iren promuove il controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico a garanzia del corretto lavoro dei singoli, della conforme operatività dell'azienda e di chi collabora col Gruppo.

### 1.3 Attività del 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.

Attivo a livello sovranazionale e produttore energetico *eco-friendly*, il Gruppo Iren si attesta tra i leader di mercato con un posizionamento di rilievo in tutte le aree di business in cui opera.

## 1.4 Sostenibilità e Responsabilità Sociale

È impegno di Iren promuovere lo sviluppo sostenibile del Gruppo, delle comunità e dell'ambiente in cui opera, in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Per questo motivo Iren tende al miglioramento continuo, ad un'efficace e flessibile organizzazione delle competenze manageriali e tecniche, di cui cura costantemente la valorizzazione e l'accrescimento.

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 predispose 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.

Iren è profondamente convinta che sostenibilità, responsabilità sociale e comportamenti etici, siano condizioni essenziali per fare impresa nel rispetto delle persone, dell'ambiente e del mercato.

## 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.

Per realizzare *mission* e *vision* è necessario mettere in atto comportamenti quotidiani orientati dall'etica di un'impresa socialmente responsabile.

Non può esserci cura delle persone, dell'ambiente e del mercato senza uno sviluppo e una sostenibilità che si reggano su principi etici condivisi.

I valori su cui il Gruppo Iren fonda la propria strategia e richiede l'impegno di tutti i dipendenti e collaboratori sono:

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

### Soddisfazione del cliente

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

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

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

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

Comuniciamo 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

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

È 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

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 Finalità

Nel presente Codice Etico, oltre ai valori di riferimento, vengono individuati i principi generali e le regole comportamentali che devono guidare l'organizzazione, la gestione e i rapporti interni ed esterni di ogni azienda del Gruppo Iren. Il documento costituisce uno strumento con cui il Gruppo, 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, in modo sostenibile e socialmente responsabile.

Per questi motivi si chiede la condivisione dei valori e dei principi del presente Codice ad ogni dipendente e collaboratore di Iren.

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, del management, e comunque di tutti gli apicali, 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 e collaboratori di Iren devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e criteri di condotta previsti dal Codice Etico.

Tutti, nello svolgimento dell'attività lavorativa e professionale, devono tenere comportamenti ispirati a:

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

### 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.

### 3.3 Impegni di tutti i dipendenti e collaboratori

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren si impegnano a:

- conoscere e adottare un comportamento conforme e 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 per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della società di appartenenza, o ai propri superiori o alla Direzione *Internal Audit* e *Compliance* di Iren SpA, a seconda dell'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 con tutte le garanzie previste dalla legge sul cosiddetto Whistleblowing;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della società di appartenenza, o con le Direzioni CSR e Comitati Territoriali o *Internal Audit* e *Compliance* di Iren SpA a seconda dell'ambito di competenza, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

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

- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori per affidare

incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;

- diffondere tra i dipendenti e collaboratori la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti e collaboratori le norme del Codice Etico, oltre che favorire e tutelare segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico da parte loro;
- riferire tempestivamente alle Direzioni precedentemente indicate ovvero all'Organismo di Vigilanza della società di appartenenza per l'ambito di competenza, eventuali segnalazioni da parte di dipendenti e collaboratori;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Nei confronti dei terzi con cui vengono attivati rapporti contrattuali è prevista:

- un'adeguata informazione circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- l'accettazione del Codice Etico da parte dei terzi;
- l'adozione di opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico, sino alla risoluzione contrattuale.

### 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 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 che ha il compito di:
  - fissare criteri e procedure per ridurre il rischio di violazioni delle norme del Codice Etico;
  - promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'azienda;
  - assicurare 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, 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

Il rispetto del Codice Etico è richiesto innanzitutto agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile.

Per quanto riguarda i dipendenti, il Codice Etico deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 cod. civ., e conseguentemente la violazione delle sue disposizioni configura un illecito di natura disciplinare e, come tale, è perseguito e sanzionato dalla società sia in virtù del codice disciplinare che ai sensi del sistema sanzionatorio ex D.Lgs.231/2001, nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi CCNL applicabili e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Quanto ai collaboratori, intesi come tutti coloro che prestano la propria attività in favore di Iren, l'accettazione del presente Codice o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano un elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura.

Per questi motivi, eventuali violazioni di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte della società dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ. e del sistema sanzionatorio ex D.Lgs.231/2001.

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

È fatta salva la facoltà, in capo alla società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione delle disposizioni del Codice Etico.

# Criteri 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.

In particolare, i principi comportamentali di seguito riportati sono improntati dalle seguenti norme costituzionali, qui indicate in modo sintetico:

Art. 2: diritti inviolabili dell'uomo, solidarietà politica economica e sociale

Art. 3: pari dignità sociale degli individui, nessuna discriminazione per sesso, lingua, razza, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali

Art. 6: tutela delle minoranze linguistiche

Art. 9: promozione della ricerca scientifica e tecnica

Art. 13: inviolabilità della libertà personale

Art. 15: libertà e segretezza della corrispondenza

Art. 23: nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge

Art. 32: tutela della salute

Art. 35: tutela del lavoro e cura della formazione

Art. 36: condizioni del lavoro

Art. 37: condizioni di lavoro e famiglia

Art. 41: libertà dell'iniziativa economica privata nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana

Art.54: adempimento con disciplina ed onore delle funzioni pubbliche

Art.98: i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione

Art.101: la giustizia è amministrata in nome del popolo.

### 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

Onestà, qualità e integrità sono caratteristiche determinanti nella costruzione dell'identità di un'impresa e per Iren sono imprescindibili. Per questo Iren le pretende da se stessa – attraverso tutti i processi aziendali e un sistema 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 uno sviluppo solido, corretto e sostenibile.

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, 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.

Per questo occorre osservare ogni legge regolatrice del mercato e collaborare con le autorità che lo regolano oltre che rispettare 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 è consuetudine offrire doni di valore a partner commerciali – 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. Il Gruppo, laddove impegnato 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, dipendenti, collaboratori 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, delle procedure 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.

#### 4.7 Corretto utilizzo di tecnologie e del sistema informatico

L'uso tecnologico della rete informatica deve essere sempre finalizzato allo sviluppo industriale di Iren. In tal senso è vietato un utilizzo dei sistemi informatici e comunicativi che non sia finalizzato all'interesse del Gruppo e che non sia rispettoso delle persone e della loro dignità.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 della Costituzione, Iren deve prevedere e installare supporti di segnalazione di anomalie, alterazioni e di presenza di virus o di accesso a siti vietati o non autorizzati.

Iren vieta l'accesso a siti il cui contenuto può comunque ledere la dignità della persona o violare norme di legge e vieta l'utilizzo di software non dotati di regolare licenza, oltre al download e alla duplicazione di file o programmi in violazione del diritto d'autore.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore è quindi tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non violare la normativa a tutela del diritto d'autore e a non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a scopo minatorio o ingiurioso, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale.

Iren si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (in particolare legge sulla privacy, statuto dei lavoratori).

#### 4.8 Tutela dell'Ambiente

Per Iren la tutela dell'ambiente e della biodiversità, intesa anche come impegno a contrastare gli effetti del cambiamento climatico, 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.

La tutela ambientale è arricchita dalla necessità di uno sviluppo sostenibile, perseguito dal Gruppo attraverso adeguati investimenti, anche quale elemento essenziale della responsabilità sociale del Gruppo.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, Iren pone la tutela ambientale e della biodiversità 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, con particolare riguardo al D.Lgs. 152/2006.

Per il Gruppo 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.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren, considerando in particolare i fornitori di lavori o servizi in appalto o subappalto per quanto di loro competenza, devono rispettare i dettami del D.Lgs.152/2006, del codice penale e di tutte le norme di settore, oltre alle prescrizioni autorizzative in materia ambientale.

Devono essere costantemente monitorati i processi a rischio e gli ambiti che comportano maggiori rischi ambientali per una prevenzione concreta ed efficace: a titolo esemplificativo lo scarico di acque reflue industriali, le emissioni in atmosfera e la gestione dei rifiuti.

Iren vuole essere un riferimento virtuoso anche per le pubbliche autorità che gestiscono politiche sulla transizione energetica e ambientale e per contrastare gli effetti del cambiamento climatico.

## 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 sul governo societario e gli assetti proprietari, consultabile sul sito internet nella sezione Investitori/Corporate Governance/Documenti societari.

### 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 del Gruppo si accompagni necessariamente a quella della cultura della legalità e del rispetto di principi etici fondamentali.

Tali Modelli rappresentano un'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 leggi 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.

Ogni operazione societaria, ordinaria o straordinaria, anche intercompany, deve essere legittima e prevedere tracciabilità, segregazione dei ruoli e rispetto dei poteri conferiti.

## 6. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

---

### 6.1 Politiche del personale

#### Rispetto e valorizzazione delle persone

Iren 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 e nelle società del Gruppo sono un valore primario.

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, i dipendenti e collaboratori 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 persone e tra funzioni, ad una composizione armonica e costruttiva delle differenze di obiettivi e di competenze di cui le persone che animano il Gruppo 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 il Gruppo.

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 dipendenti e collaboratori 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, o di influenzare illecitamente la volontà della Pubblica Amministrazione.

Iren si impegna ad assumere personale straniero solo in presenza di regolare permesso di soggiorno nel territorio italiano.

### **Molestie sul luogo di lavoro**

Il rispetto per le lavoratrici e i lavoratori comporta il dovere di astenersi da molestie nei loro confronti. Per molestie si intendono, ad esempio:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante, offensivo, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento discriminatorio idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- tutti i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (molestie sessuali).

### **Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti**

Il Gruppo Iren richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della salute di tutti. È 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.

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 e collaboratori 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 venire a conoscenza e a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della *privacy*.

## 6.2 Sicurezza e salute dei lavoratori

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

La salute dei lavoratori è un bene protetto dall'art. 32 della Costituzione, ed è obbligo del datore di lavoro tutelarla ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Tutte le figure e i responsabili previsti dal Testo Unico in materia di sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. 81/2008) sono tenute ad adempiere ai propri obblighi per tutelare la salute di ogni lavoratore.

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 e della tutela della salute, con una adeguata politica aziendale, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti ed investendo risorse economiche adeguate.

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. A tale fine Iren adotta una puntuale organizzazione interna, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, anche mediante l'implementazione di sistemi certificati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso:

- la continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione;
- il richiamo alla massima attenzione quotidiana possibile;
- il coinvolgimento dei lavoratori per il miglior presidio del rischio.

Gli atti discriminatori di qualsiasi natura, sono vietati anche al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e per il fatto che possano comportare una lesione o una malattia personale di carattere fisico-psicologico.

## 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 aziendali, né utilizzare o diffondere informazioni riservate, per fini o interessi che non siano del Gruppo;

- rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni relative al Gruppo, 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 di queste norme 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 dipendenti e 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 del Gruppo.

Qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la relativa condotta e deve informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle suddette situazioni che possono riguardare lo stesso soggetto coinvolto o i suoi prossimi congiunti. 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 in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa, per ottenere vantaggi personali;
- lo svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- l'esercizio in proprio un'attività in concorrenza con quelle dell'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 dipendente e collaboratore di Iren 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, 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 di Iren;
- custodire adeguatamente le risorse affidate.

## 7. Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri interlocutori

Il comportamento dei dipendenti e collaboratori 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.

È obbligatorio:

- 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.

### 7.1 Rapporti con i clienti

Gli impegni del Gruppo Iren 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 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 e collaboratori di Iren sono tenuti a trattare i clienti con rispetto e cortesia, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

I clienti devono trovare risposte ai loro quesiti, devono essere agevolati nell'esercizio dei loro diritti e nell'adempimento dei loro obblighi.

Nei rapporti coi clienti, i dipendenti e collaboratori di Iren devono corrispondere alle esigenze e aspettative, anticipando, per quanto possibile, i bisogni futuri, e 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.

È vietato promettere, corrispondere od offrire – direttamente o indirettamente e sotto forme diverse – utilità, pagamenti o beni a clienti, che eccedano il valore simbolico degli omaggi, degli atti di cortesia commerciale o di ospitalità che sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti e che devono sempre essere debitamente autorizzati dall'Organo delegato competente e adeguatamente documentati.

Qualsiasi dipendente o collaboratore 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'eseguità 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.

Le disposizioni del presente punto 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, in particolare quelle 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.

Tutti i fornitori sono tenuti al rispetto dei diritti umani, della normativa in materia di sicurezza del lavoro e di contribuzione obbligatoria nonché ad utilizzare solo personale in regola con ogni previsione di legge, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Tutti i fornitori devono concorrere con Iren a garantire la massima trasparenza:

- negli acquisti, assicurando la legittima provenienza di ogni fornitura;
- nelle transazioni commerciali, garantendo la correttezza della gestione dei flussi finanziari;
- nella predisposizione degli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e violazione del diritto d'autore o della proprietà industriale.

Deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali, anche se facenti parte del Gruppo Iren.

#### **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, accettando in modo esplicito di comportarsi secondo i principi previsti nel presente Codice Etico.

#### **c) Principio di concorrenza**

Iren 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 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;
- la promessa di fornire informazioni 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 la società committente e formulerà esclusivamente prezzi equi.

#### **d) Collegamenti**

L'impresa fornitrice non si avvale dell'esistenza di forme di controllo o collegamento con altre imprese a norma dell'art. 2359 cod.civ., 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 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 del Gruppo omaggi commerciali, regali o altre utilità che, anche se di modico valore, possano:

- costituire violazioni di legge o di regolamenti;

- essere in contrasto con il presente Codice;
- rappresentare, se resi pubblici, un danno anche solo di immagine per il Gruppo.

È 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 agli stessi collegate, abbiano degli interessi personali che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio del dipendente del Gruppo nei rapporti con l'impresa stessa (ad es. l'esistenza di partecipazioni finanziarie o di quote dell'impresa; 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) **Dovere 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) **Dovere 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 del Gruppo 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 allegate alla documentazione di gara e sottoscritte per accettazione dal Titolare o Legale Rappresentante dell'Impresa concorrente, comporterà l'esclusione dalla gara.

#### i) **Rispetto e Violazioni del Codice Etico**

La violazione di quanto stabilito nel presente Codice Etico 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 e collaboratori**

Nei rapporti con i fornitori, i dipendenti e collaboratori 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 o collaboratore di Iren 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.

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

Nella consapevolezza di dover evitare pratiche o modalità di possibile corruzione tra privati, è vietato accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forme diverse di liberalità, utilità o benefici, da parte di qualsiasi fornitore, diretti a promuoverne o favorirne gli interessi.

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 dall'Organo delegato competente e adeguatamente documentati.

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

Ogni dipendente e collaboratore deve comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore o 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 sull'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.

Iren ritiene che la corruzione e altri reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione siano da combattere con comportamenti virtuosi, vincolanti per chiunque collabori con le aziende del Gruppo.

In ogni relazione con la Pubblica Amministrazione sono fondamentali il rispetto della legge, delle norme, 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 dalle stesse preposti all'attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali.

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

Ogni dipendente o collaboratore di Iren deve, per quanto di competenza, concorrere a determinare la volontà della Pubblica Amministrazione unicamente con gli strumenti e i modi previsti dalla legge.

I principi che informano e plasmano le relazioni con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza, della lealtà 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 del Gruppo.

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

Tutti i dipendenti e collaboratori 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.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informare il proprio superiore o il referente aziendale, che ne darà relazione ai vertici della società.

La partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione deve essere caratterizzata da verità di ogni dichiarazione e assenza di qualsiasi turbativa.

I rapporti con le istituzioni pubbliche prevedono anche la corretta gestione delle operazioni fiscali, tributarie e contributive.

### 7.4 Rapporti con gli Organi di giustizia e le Autorità pubbliche di vigilanza

Iren ha il dovere, attraverso ogni suo dipendente o 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.

Il Gruppo impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di vigilanza alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste di tali Autorità, fornendo tutte le informazioni necessarie.

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.

È esplicitamente vietata qualsiasi attività, anche omissiva, di ostacolo alla vigilanza delle competenti Autorità Pubbliche.

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

In generale i dipendenti e collaboratori del Gruppo Iren 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 collaboratori di Iren 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 società emittente titoli quotati presso mercati

regolamentati, ciascun dipendente e collaboratore, ove di propria competenza, è tenuto, in particolare, 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 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 Regalie e benefici

È vietato accettare o ricevere qualunque dono o altro omaggio, che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di fornitori, clienti o altre entità con cui è in corso un rapporto professionale.

In particolare, non devono essere accettati doni, benefici o altre utilità che possano influire sulle azioni da intraprendere, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

È inoltre vietato accettare o effettuare, per sé o per altri, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio o indebiti vantaggi per sé, 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: non solo beni, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro ecc. Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

Al di fuori delle ipotesi sopra descritte, e solo nell'ambito delle normali prassi commerciali e relazionali, possono essere effettuati o accettati omaggi o regalie esclusivamente di modico valore. Tali omaggi o regali possono essere effettuati solo dal personale all'uopo autorizzato e devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzazioni.

Iren si astiene inoltre dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex dipendenti della Pubblica

Amministrazione che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della società, per un periodo di almeno tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001.

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

## 7.8 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 e collaboratori di Iren non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle se non nel rispetto delle procedure previste dal Gruppo. Allo stesso modo, non possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di mass media.

I dipendenti e collaboratori 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.

## 7.9 Sponsorizzazioni e contributi

A fini di comunicazione e promozione Iren è disponibile a fornire contributi e sponsorizzazioni, nel rispetto delle procedure definite, dei principi di tracciabilità e di segregazione dei ruoli, e dei 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 per il Gruppo.

Iren considera le sponsorizzazioni e i contributi agli Enti Pubblici come sostegno allo sviluppo dei territori nei quali

opera, che devono essere giustificati da un interesse pubblico.

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, fiscalità 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 e 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, chiarezza, 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.

Il Gruppo, nel rispetto e nell'autonomia delle proprie scelte gestionali ed in linea con la propria politica di sostenibilità, persegue una strategia fiscale ispirata a principi di onestà, correttezza e compliance normativa, caratterizzata da comportamenti collaborativi e trasparenti nei confronti dell'Amministrazione Finanziaria e dei terzi, al fine di minimizzare ogni impatto sostanziale in termini di rischio sia esso fiscale o reputazionale.

È obbligatorio rispettare le prescrizioni riguardanti i divieti o le comunicazioni di operazioni commerciali con operatori rientranti nei paesi inseriti nella c.d. "Black list", ovvero nei paesi a regime fiscale privilegiato.

Tutti i dipendenti e collaboratori 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 e collaboratori 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, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, il raggiungimento degli interessi del Gruppo e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

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

È obbligo di tutti collaborare con la funzione *Internal Auditing* e le società di revisione – che hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni necessarie – nello svolgimento dell'attività di controllo e di revisione.

Iren garantisce il rispetto delle normative e degli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario, attraverso una gestione caratterizzata da tracciabilità e segregazione dei ruoli.

È esplicitamente vietato emettere o registrare fatture per operazioni inesistenti, o distruggere documentazione contabile.

Ogni adempimento tributario deve essere rispettato nei tempi previsti.

Iren assicura il puntuale pagamento di ogni imposta dovuta e il corretto invio delle relative dichiarazioni.

## 9. Segnalazioni e Whistleblowing

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 garantito dall'Organismo di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt.6 e 7 del medesimo decreto.

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del presente Codice Etico venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di violazioni, anche potenziali, del Codice Etico deve, a tutela dell'integrità di Iren, farne tempestiva segnalazione circostanziata, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza o, come indicato al paragrafo 3.3 ai propri superiori o alla Direzione *Internal Audit e Compliance* di Iren.

Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, può essere effettuata con le modalità, di seguito sintetizzate, e meglio disciplinate da specifica procedura interna:

- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai soli membri dell'Organismo di Vigilanza;
- tramite lettera da inviare alla c.a. del Presidente del competente Organismo di Vigilanza;
- tramite apposito tool informatico, ove disponibile.

Sul sito internet di ciascuna società del Gruppo e sulla intranet aziendale sono indicate le modalità con cui effettuare le suddette segnalazioni verso i destinatari sopra indicati.

Detti canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza accerti che l'oggetto della

segnalazione non sia di propria competenza, fermi restando gli obblighi di riservatezza e nel rispetto delle norme e principi a tutela del segnalante, lo comunica alla Direzione *Internal Audit e Compliance* del Gruppo.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata al superiore questi dovrà riferire alla Direzione *Internal Audit e Compliance* del Gruppo.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata alla Direzione *Internal Audit e Compliance* del Gruppo, a cura del Direttore della stessa sarà effettuata apposita istruttoria, gli esiti della quale saranno oggetto di relazione all'Amministratore Delegato della Società interessata, oltre che di informativa al Presidente, Vice Presidente e all'Amministratore Delegato di Iren SpA e, se di competenza, all'Organismo di Vigilanza della Società interessata, ciascuno per i provvedimenti di propria spettanza. Qualora la segnalazione riguardi uno dei suddetti Organi, l'esito dell'istruttoria non sarà inviato al soggetto in questione.

In ogni caso, Iren e l'OdV si adoperano affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.