



# CODICE ETICO

**INDICE****SEZIONE I. Introduzione**

1.1 Premessa

1.2 Missione e valori di Iren

1.3 Principi generali

1.3.1 Destinatari e finalità

1.3.2 Impegni di Iren

1.3.3 Obblighi per tutti i dipendenti, per i Dirigenti e i Responsabili

1.3.4 Obblighi nei confronti di terzi

1.3.5 Strutture di riferimento, attuazione e controllo

1.3.6 Valore contrattuale del Codice Etico

**SEZIONE II. Criteri di condotta**

2.1 Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

2.1.1 Corporate Governance

2.1.2 Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001

2.1.3 Rapporto con gli azionisti

2.2 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

2.2.1 Politiche del personale

2.2.2 Sicurezza e Ambiente

2.2.3 Doveri dei collaboratori

2.3 Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri Interlocutori

2.3.1 Rapporti con i clienti

2.3.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni

2.3.3 Rapporti con le istituzioni pubbliche

2.3.4 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali

2.3.5 Riservatezza

2.3.6 Comunicazione esterna

2.4 Contabilità e controlli interni

2.5 Bilancio di Sostenibilità e promozione della responsabilità sociale d'impresa

# **SEZIONE I**

## **Introduzione**

## 1.1. Premessa

### 1.1.1 Il valore del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Iren S.p.A. per definire l'insieme dei valori di etica aziendale che Iren e le principali società dalla stessa controllate (v. punto 1.1.2) riconoscono, accettano e condividono, e l'insieme di responsabilità che le stesse, nonché i rispettivi collaboratori, assumono nei rapporti interni ed esterni.

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.

### 1.1.2 Applicazione 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 di primo livello del Gruppo Iren (Iren Energia S.p.A., Iren Mercato S.p.A., Iren Acqua Gas S.p.A., Iren Emilia S.p.A., Iren Ambiente S.p.A.), alle loro controllate al 100%, ed alle Società controllate in misura inferiore al 100% 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 facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per il Gruppo Iren, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Nel presente Codice, con l'indicazione di Iren, Gruppo Iren, o Gruppo, si intendono Iren S.p.A. e tutte le società del Gruppo individuate come sopra.

### 1.1.3 Attività svolte e impegni

Il Gruppo Iren, frutto dell'aggregazione tra i gruppi facenti capo ad Iride S.p.A. ed Enia S.p.A., opera nel campo dell'energia elettrica, del teleriscaldamento, del gas, del ciclo idrico, dell'ambiente e dei servizi tecnologici e di *facility*, con l'obiettivo di fornire servizi integrati a prezzi competitivi, garantendo un'adeguata redditività d'impresa.

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 valori 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.

Iren persegue tali obiettivi attraverso un'efficace e flessibile organizzazione delle competenze manageriali e tecniche, di cui cura costantemente la valorizzazione e l'accrescimento.

In particolare il Gruppo Iren opera attraverso le seguenti cinque società di primo livello, ognuna delle quali mantiene una focalizzazione su diverse filiere di attività, tutte controllate al 100% dalla holding quotata in borsa Iren S.p.A.:

- Iren Energia S.p.A. capo filiera dei business “Energia Elettrica” e “Servizi Tecnologici”, gestisce gli impianti di produzione di energia elettrica/cogenerazione, energia-calore e distribuzione di energia elettrica e calore e le attività relative ai servizi tecnologici (impianti termici ed elettrici, illuminazione pubblica e semafori, *facility management*, ecc. esclusi ICT e TLC);
- Iren Acqua Gas S.p.A. capo filiera del business “Idrico”, gestisce i Servizi Idrici Integrati;
- Iren Mercato S.p.A. capo filiera del business “Mercato”, gestisce le attività di approvvigionamento, trading e commercializzazione di energia elettrica-calore, gas e servizi energetici;
- Iren Emilia S.p.A. capo filiera del business “Gas”, gestisce la distribuzione del gas e i servizi ICT/TLC;
- Iren Ambiente S.p.A. capo filiera del business “Ambiente”, gestisce, direttamente e/o indirettamente, gli impianti di trattamento e smaltimento rifiuti e quelli da fonti rinnovabili (biomasse, eolica, solare, geotermica, etc. ad esclusione di quelli da fonte idroelettrica).

#### **1.1.4 Impegno sostenibile**

E' 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.

## 1.2. Missione e valori di Iren

La missione del Gruppo Iren è quella di offrire ai clienti e ai cittadini efficienza, efficacia, economicità ed elevata qualità dei servizi, operando con competenza e professionalità, nel pieno rispetto dell'ambiente e della sicurezza, nei settori dell'energia, dei servizi idrici integrati, ambientali e per le pubbliche amministrazioni, contribuendo al benessere dei propri collaboratori e delle comunità e garantendo ai propri azionisti un'adeguata redditività d'impresa.

Le società che hanno dato origine al Gruppo Iren sono state tra le prime del settore a decidere di certificarsi ai sensi delle norme internazionali di Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Tali certificazioni sono ora in capo alle società che costituiscono il Gruppo.

Pertanto i valori su cui il Gruppo Iren fonda la propria strategia, coincidono con la politica del sistema integrato:

- La soddisfazione del cliente,
- La salvaguardia ambientale e l'uso razionale dell'energia,
- La salute e la sicurezza,
- Il miglioramento continuo,
- Il rispetto e la valorizzazione delle persone,
- L'innovazione e il cambiamento,
- Lo sviluppo sostenibile,
- La responsabilità e la cooperazione con la comunità,
- L'efficienza dei servizi,
- La qualità delle forniture e degli appalti.

### ***La soddisfazione del cliente***

Iren eroga servizi di pubblica utilità caratterizzati da standard di qualità medio-alta a prezzi competitivi e da offerte formulate per soddisfare le esigenze e le aspettative espresse e non, di tutti gli stakeholder interessati. Al tal fine sono stati elaborati e messi a disposizione degli stakeholder documenti idonei a definire formalmente gli impegni e gli standard di tutte le prestazioni svolte.

Il sistema di verifica e risoluzione dei reclami attuato nei confronti dei clienti è fondato sul principio che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione costante e tempestiva. Nella formulazione dei contratti di utenza, vengono elaborate clausole chiare e comprensibili, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità con i clienti.

### ***La salvaguardia ambientale e l'uso razionale dell'energia***

Il Gruppo Iren si impegna a gestire con criteri di salvaguardia ambientale ed efficienza i propri processi attraverso l'individuazione, la gestione ed il controllo dei propri aspetti ambientali, nonché attraverso l'uso razionale delle risorse energetiche e la minimizzazione delle emissioni, secondo un modello di sviluppo compatibile con il territorio e l'ambiente.

La Politica del Gruppo si attua attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale che adotta i seguenti principi:

- garantire il rispetto della legislazione ambientale (nazionale, regionale o locale), dei regolamenti interni e di tutti i requisiti derivanti da accordi contrattuali e protocolli stipulati con terzi;
- divulgare la politica ambientale all'esterno e comunicare i propri aspetti ed impatti ambientali attraverso la predisposizione di opportuni indicatori ad essi associati;
- sensibilizzare i propri clienti e fornitori sulle tematiche ambientali;
- favorire lo sviluppo sostenibile attraverso attività volte alla prevenzione dell'inquinamento, al contenimento dei consumi, al riciclo/riutilizzo di materie prime ed energia, alla riduzione della

produzione e della pericolosità dei rifiuti, utilizzando specifiche tecnologie e idonei standard ecologici;

- attuare il coinvolgimento e l'informazione interna, per diffondere ed accrescere la sensibilità del personale nei confronti dell'ambiente.

Iren privilegia la produzione di energia da fonte idroelettrica e da altre fonti rinnovabili, promuove la cogenerazione abbinata al teleriscaldamento al fine di un uso razionale dell'energia e della conseguente minimizzazione delle emissioni.

### **La salute e la sicurezza**

Iren considera un investimento produttivo la destinazione alla sicurezza di risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche.

Iren ritiene infatti di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori e, per quanto di competenza, dei terzi, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Ritiene inoltre che il programma di prevenzione non possa prescindere dalla partecipazione convinta e consapevole di tutto il personale aziendale. Risulta quindi necessaria la continua ed adeguata diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli.

In virtù di tale considerazione Iren promuove la politica del "lavorare in sicurezza" e il senso di responsabilità del personale, che in base alle competenze e alle mansioni individuali, deve attuare le necessarie azioni, consapevole dell'importanza del proprio ruolo e della propria responsabilità.

Iren ritiene, infine, che ciascun superiore gerarchico abbia la responsabilità di dover valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e di intraprendere un'azione volta all'eliminazione dei rischi o, se ciò non è possibile, alla loro riduzione al minimo.

Pertanto il Sistema di Gestione per la Sicurezza adottato in Iren si basa sui seguenti principi:

- la migliore prevenzione dei rischi deriva dalla conoscenza dei pericoli e dalla loro valutazione;
- la valutazione dei rischi effettuata da chi "opera sul campo" può risultare maggiormente realistica;
- chi "opera sul campo" è la persona più idonea a rilevare gli elementi legati alla sicurezza ed alla salute del personale e può concorrere alla ricerca, identificazione e alla rimozione delle cause;
- l'analisi dei rischi contribuisce al miglioramento della formazione sulla sicurezza.

I Sistemi di Gestione della Salute e della Sicurezza, progettati e documentati in accordo ai requisiti indicati nel D. Lgs. 81/2008 ed alle altre norme vigenti e volontarie in materia, costituiscono lo strumento di attuazione della politica e degli obiettivi sopra illustrati.

### **Il miglioramento continuo**

Iren ritiene il miglioramento continuo di processi e sistemi condizione necessaria sia per l'affermazione e la crescita dell'azienda in un contesto competitivo sia per la soddisfazione delle esigenze nascenti degli *stakeholder*.

L'adozione di un sistema di gestione per la qualità garantisce l'adozione di idonei modelli di controllo dei processi di business e di staff attraverso i quali:

- monitorare gli adempimenti legislativi cogenti,
- valutare i rischi operativi, economici e finanziari derivanti dalle attività svolte,
- adottare opportune contromisure per mitigare i rischi rilevati, nonché implementare i controlli necessari a garantire la trasparenza e la correttezza delle operazioni aziendali,
- definire opportune procedure operative,
- definire parametri ed obiettivi misurabili,
- individuare aree di miglioramento, per garantire il raggiungimento degli obiettivi in coerenza con i valori e le strategie definite dalla Direzione.

La ricerca e l'innovazione di prodotti e processi sono volti a migliorare l'efficienza energetica, la salvaguardia ambientale, la salute e la sicurezza di tutti gli *stakeholder*, nonché la sostenibilità delle attività del gruppo.

Iren inoltre rinnova i propri asset, impianti e infrastrutture adottando tecnologie all'avanguardia.

### ***Il rispetto e la valorizzazione delle persone***

Iren, consapevole che il principale fattore di successo di ogni impresa è costituito dalle risorse umane, promuove il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, riconosce il contributo professionale delle persone in un contesto di lealtà e fiducia reciproca, stimola l'impegno e valorizza le competenze e le capacità professionali anche attraverso attività di formazione e crescita.

Il Gruppo Iren ritiene di fondamentale importanza, per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici, il lavoro di gruppo e l'interazione tra differenti professionalità.

Pertanto Iren richiede alle proprie risorse sempre maggiore impegno e disponibilità a lavorare per obiettivi e in team.

### ***L'innovazione e il cambiamento***

Iren opera in una realtà socio-economica in continua evoluzione.

Innovazione e cambiamento sono due aspetti fondamentali per affrontare con successo le sfide di questa realtà.

Il Gruppo Iren incentiva tutte le risorse umane ad ascoltare e ad esprimere opinioni differenti, ovvero ad essere propositivi e disposti a cogliere le opportunità che si presentano, al fine di affrontare le sfide del mercato liberalizzato all'insegna dell'efficienza e della competitività.

### ***Lo sviluppo sostenibile***

Tutte le attività di Iren sono svolte nella consapevolezza della Responsabilità Sociale che il Gruppo ha nei confronti dei suoi stakeholder, impegnandosi a contribuire allo sviluppo economico e sociale del territorio.

Iren adotta pertanto una strategia di crescita che persegue sia obiettivi di incremento del valore economico d'impresa sia obiettivi di sviluppo sostenibile in favore delle comunità e dell'ambiente in cui opera, considerando tale modello di sviluppo fattore fondamentale per il successo d'impresa.

### ***La responsabilità e la cooperazione con la comunità***

Iren contribuisce al benessere economico della comunità privilegiando il rapporto con le realtà territoriali nelle quali si trova ad operare e sostenendo in particolare iniziative sociali e culturali.

Tutte le azioni di Iren e le relazioni coi propri stakeholder quali dipendenti, fornitori, finanziatori, azionisti, clienti, pubblica amministrazione e comunità, sono effettuate garantendo completezza, correttezza, uniformità e tempestività d'informazione, al fine di prestare particolare attenzione alle aspettative e alle esigenze degli interlocutori.

Il principio di trasparenza verte in particolare sull'impegno di rendere facilmente comprensibile il processo alla base delle diverse scelte aziendali, al fine di permettere agli stakeholder di valutare la gestione e comprendere i risultati.

Nella realizzazione della missione aziendale, i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati all'etica della responsabilità.



### ***L'efficienza dei servizi***

Il Gruppo Iren eroga servizi integrati di pubblica utilità alla collettività perseguendo l'economicità della gestione e delle risorse impiegate, grazie a:

- consolidate competenze del personale;
- utilizzo delle migliori tecnologie;
- soluzioni organizzative innovative;
- piani di miglioramento per la qualità dei servizi.

Tutti i servizi vengono progettati e realizzati secondo gli standard metodologici richiesti dalla normativa internazionale di qualità, nonché dalle prescrizioni normative in genere applicabili.

Inoltre l'analisi dei bisogni e dei riscontri di tutti gli stakeholder in generale e dei clienti in particolare è considerata un prezioso punto di riferimento per poter svolgere al meglio i propri processi produttivi.

### ***La qualità delle forniture e degli appalti***

Iren, fermi restando l'economicità e l'adeguata qualità dei prodotti/servizi approvvigionati, fornisce la più ampia partecipazione dei fornitori alle gare, selezionando i propri fornitori anche in base al rispetto delle norme di sicurezza nei confronti dei lavoratori nonché dei terzi e al rispetto degli standard di qualità richiesti.

In Iren il processo di acquisizione di nuovi fornitori e di gestione di quelli già acquisiti si basa su criteri di trasparenza e di reciproco vantaggio.

Per quanto riguarda i prodotti, il Gruppo, per quanto possibile, promuove la scelta di materiali riciclabili e/o rinnovabili, che minimizzano la produzione dei rifiuti, con sistemi di produzione a ridotto impatto ambientale.

## 1.3 Principi generali

### 1.3.1 Destinatari e finalità

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per il compimento della propria missione, Iren S.p.A. ha predisposto il presente Codice Etico nel quale 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 dei cittadini 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.

E' 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 agli impegni 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.

### 1.3.2 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.

### 1.3.3 Obblighi per tutti i dipendenti, per i dirigenti e i responsabili

Tutti i dipendenti di Iren hanno l'obbligo di:

- conoscere 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 alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 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 alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 per l'ambito di competenza, oppure direttamente alla Direzione Internal Auditing della Capogruppo Iren S.p.A., 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. Le segnalazioni, una volta pervenute secondo le modalità descritte, verranno inoltrate alla Direzione Internal Auditing della Capogruppo Iren S.p.A., per quanto concerne le società rientranti nel campo di applicazione del presente Codice, come definito nel punto 1.1.2.;
- collaborare con le funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 per l'ambito di competenza, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

### **Obblighi ulteriori per i responsabili delle strutture e delle funzioni aziendali**

Ogni Responsabile di struttura o di funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- scegliere 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;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

### **1.3.4 Obblighi nei confronti di terzi**

Nei confronti dei terzi tutti i dipendenti hanno l'obbligo di:

- 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.

### **1.3.5 Strutture di riferimento, attuazione e controllo**

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

- *Corporate Social Responsibility* di IREN S.p.A che si occupa di:
  - promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico;
  - assicurare la diffusione e l'aggiornamento 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, 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.

### 1.3.6 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<sup>1</sup>.

La violazione delle norme del Codice Etico 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<sup>2</sup> del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

E' 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.

---

<sup>1</sup> “Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazioni dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

“Art. 2106 – Sanzioni disciplinari – l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.”

<sup>2</sup> “ Art. 2392 – Responsabilità verso la società - Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori. In ogni caso gli amministratori, fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.”

“Art. 2407 – Responsabilità – I sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio. Essi sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi della loro carica.”

## **SEZIONE II**

### **Criteria di Condotta**

## 2.1. Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

### 2.1.1 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.

### 2.1.2 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.

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.

### 2.1.3 Rapporto con gli azionisti

Il Gruppo Iren, consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dai propri azionisti, 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.

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

### 2.2.1. Politiche del personale

#### Rispetto e valorizzazione delle persone

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

#### 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 S.p.A. 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.

## Fumo

In attuazione delle normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in Iren vige il divieto di fumo all'interno di tutti gli edifici aziendali indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta.

## 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*.

### 2.2.2 Sicurezza ed Ambiente

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.

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.

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

Inoltre 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.

### 2.2.3 Doveri dei collaboratori

#### Comportamento dei dipendenti

I dipendenti di Iren sono tenuti nell'espletamento della propria attività lavorativa a tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- lealtà e responsabilità nell'adempimento delle proprie funzioni;
- onestà e integrità;
- autocontrollo;
- adattabilità;
- flessibilità;
- creatività;
- propositività;
- attenzione alle opportunità;
- collaborazione per il raggiungimento di obiettivi comuni;
- cortesia e gentilezza;
- rispetto;
- ascolto e integrazione;
- innovazione;



- efficienza;
- miglioramento continuo.

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.

### **Comportamento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture e delle funzioni aziendali**

I Responsabili delle Strutture e delle Funzioni aziendali, nell'espletamento della propria attività lavorativa, devono tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e dei terzi basato sui seguenti valori:

- gestire e risolvere le complessità;
- individuare le priorità;
- saper delegare, controllare, informare;
- saper criticare in modo costruttivo;
- saper integrare le diverse strutture e funzioni aziendali;
- orientare alla riduzione dei costi, al miglioramento continuo, al cambiamento e all'innovazione;
- costituire un punto di riferimento;
- valorizzare i collaboratori, stimolandone la crescita professionale;
- capitalizzare le esperienze;
- sviluppare sinergie;
- trasmettere valori e conoscenze;
- sostenere le scelte e gli orientamenti strategici;
- impegnarsi a diffondere e ad applicare la "cultura" della Qualità, ovvero a fornire un servizio di elevata qualità al cliente sia interno sia esterno;
- creare le condizioni per permettere a tutti di contribuire con idee e proposte ad un miglioramento generale e di poter esprimere completamente, e con impegno, il proprio potenziale di intelligenza, conoscenza ed esperienza.

## 2.3 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.

I dipendenti devono comunque evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'azienda e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Anche con riferimento alla presente disposizione i dipendenti del Gruppo hanno l'obbligo di comunicare per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale lo svolgimento di altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere immediatamente comunicata al proprio superiore.

I dipendenti della società assicurano che ogni decisione di business venga presa nell'interesse della Società, evitando, pertanto, qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra attività economiche personali, familiari o derivanti da unioni di fatto e mansioni ricoperte nel Gruppo, che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse 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;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Iren;
- 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.

E' vietato corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme 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.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale deve informare immediatamente il proprio superiore.

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.

### **2.3.1 Rapporti con i clienti**

Gli impegni dell'azienda nei confronti dei clienti/cittadini sono definiti in modo chiaro e trasparente. Per quanto riguarda l'energia elettrica ed il gas, Iren rispetta i parametri di riferimento per la qualità del servizio decisi dalle diverse Autorità, ed in particolare dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas.

Per quanto riguarda il ciclo delle acque, il relativo servizio (il servizio idrico integrato) viene svolto in conformità ai requisiti richiesti dalla normativa di attuazione della L. 5/1/1994 n. 36 e per quanto riguarda la qualità dell'acqua distribuita ai parametri di cui al D. Lgs. 31/2001 e successive modifiche, nonché – laddove esistenti – a quanto richiesto dalle Autorità d'Ambito.

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.

## 2.3.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni

### 2.3.2.1 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 2.3.2.1 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 che a titolo indicativo e non esaustivo, nel seguito si riassumono:

- d.lgs. n. 163/2006 e s.m.i. (Codice dei contratti pubblici);
- d.p.r. n. 207/2010 (Regolamento sui contratti pubblici);

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;

- omessa 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.

### 2.3.2.2 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;
- adottare criteri di selezione ispirati a principi di correttezza, trasparenza, buona fede, imparzialità, concorrenzialità e efficacia;
- ottenere la collaborazione dei fornitori per soddisfare le esigenze dei clienti, ricercando costantemente la qualità ed l'economicità della prestazione e del prodotto oggetto di fornitura;
- 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;
- 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.

### 2.3.3 Rapporti con le istituzioni pubbliche

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.

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.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a pubblici ufficiali o pubblici dipendenti, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio, o 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. 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 ai vertici della propria società.

### 2.3.4 Rapporti con 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.

### 2.3.5 Riservatezza

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.

Le informazioni riservate, attinenti alla sfera di attività di Iren e delle società dalla stessa controllate, qualora fossero rese pubbliche, potrebbero recare pregiudizio al Gruppo o costituire informazione privilegiata ai sensi dell'art. 181 del Testo Unico sulla Finanza e dell'art. 66 della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("privilegiata").

È considerata informazione "privilegiata" ogni informazione dal carattere preciso, che non sia stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari Iren.

In osservanza al "Regolamento per la Gestione e la Comunicazione all'esterno delle informazioni riservate e/o privilegiate", qualora il dipendente di Iren o di una società da essa controllata sia in possesso di una informazione riservata, che ritenga rientrare nella definizione di informazione privilegiata, dovrà continuare a mantenere riservato tale dato e informare tempestivamente l'organo delegato alla comunicazione finanziaria di Iren, affinché la comunicazione al pubblico avvenga nel rispetto delle disposizioni di legge.



In ogni caso, per poter accedere alle informazioni occorre che il Responsabile del Dato accordi il proprio benessere e altresì conceda l'autorizzazione al trattamento ovvero alla divulgazione del medesimo all'esterno.

### **2.3.6 Comunicazione esterna**

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

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alle responsabilità e alle funzioni aziendali a ciò delegate.

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 lavoratori 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.

## 2.4 Contabilità e controlli interni

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.

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.

## 2.5 Bilancio di sostenibilità e promozione della responsabilità sociale d'impresa

---

Iren si impegna a predisporre un rapporto annuale di responsabilità economica, sociale e ambientale (Bilancio di Sostenibilità) conforme ai migliori standard nazionali e internazionali.

Il Bilancio di Sostenibilità 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.

---

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Iren S.p.A. del 17 settembre 2013