

**CODICE ETICO  
COMPORTAMENTALE**  
(Ex D.Lgs. 231/01)

**DI**

**LENERGY S.p.A.**

*Approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Enrico Lenzi  
in Calcinaia (PI), nella sessione del 5 dicembre 2022*

## 1. PREMESSA

LENERGY S.p.A. (di seguito, per brevità anche Lenergy, la Società o l'Azienda) è nata per dare il proprio contributo alla creazione di un ambiente più pulito, e quindi ad un futuro migliore, soprattutto più "green"; per questo fornisce consulenza ed assistenza tecnologica per l'utilizzo di energia proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili, sia per uso domestico che aziendale. L'obiettivo di Lenergy è quello di contribuire a trasformare in realtà, il sogno di avere un mondo dove l'energia prodotta provenga quasi esclusivamente da fonti rinnovabili, e che sia come tale accessibile a tutti. Lenergy nasce, quindi, da una visione: contribuire alla creazione di un mondo più pulito nel quale siano ridotte in maniera significativa le emissioni di CO<sub>2</sub> nell'ambiente. Per questo motivo vengono installati impianti che contribuiscono al risparmio energetico, sia in ambito residenziale che commerciale, con conseguente risparmio economico dell'utente finale. La società guarda, inoltre, al futuro, mettendo a disposizione dei clienti i prodotti con elevati standard di servizio e di longevità, previa accurata selezione dei partners commerciali, leader sul mercato, seguendo tutte le fasi di lavorazione, dalle pratiche fiscali, al progetto ed infine all'installazione dell'impianto, fornendo un sistema integrato atto a ridurre i consumi energetici. La Società opera, infine, su tutto il territorio nazionale mediante le varie sedi operative.

La Società adotta un articolato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, per brevità, M.O.G. 231 o Modello 231) che comprende il presente Codice Etico vincolante non solo per gli appartenenti all'Organizzazione, ma anche per i fornitori. Lenergy, infatti, è entrata nel mercato rivolgendo, sin dall'inizio, attenzione alle problematiche connesse alla fornitura dei propri prodotti nel rispetto di una visione etica dell'attività d'impresa, orientata al miglioramento in termini di crescita e di risultati utili.

Consapevole del proprio ruolo, sia come soggetto imprenditoriale che come membro responsabile della comunità, LENERGY S.p.A. attribuisce la massima importanza alla creazione di valore per gli *stakeholder* e alla generazione di uno sviluppo sostenibile delle comunità in cui è partecipe. L'importante presenza nel mercato, le sfide della sostenibilità e la necessità di rispondere alle esigenze degli *stakeholder*, rendono importante definire con chiarezza i principi, i valori e le responsabilità che la Società riconosce, applica e condivide.

A tal fine è stato concepito il presente Codice Etico (in seguito anche "Codice"). Esso definisce i valori etici fondamentali di LENERGY S.p.A.<sup>1</sup>, funge da guida dell'attività aziendale e contribuisce a tratteggiare l'immagine della Società nella gestione degli affari. Il Codice è parte integrante del M.O.G. 231<sup>2</sup> adottato dalla Società, i principi etici che enuncia orientano l'azione societaria e rilevano ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. n. 231 del 2001.

Tuttavia, il Codice non ha l'ambizione di fondare o introdurre un sistema sanzionatorio autonomo e distinto (esso è già previsto dallo Statuto dei lavoratori, dal Codice Civile<sup>3</sup>, dal C.C.N.L. di riferimento e dagli

---

<sup>1</sup> I principi ispiratori del Codice sono esemplificativamente e non esaustivamente riassumibili nell'osservanza della legge e delle normative vigenti, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

<sup>2</sup> Il Codice Etico rappresenta un presupposto contenente principi generali, non derogabili, del M.O.G. ex D. Lgs. n. 231 del 2001.

<sup>3</sup> Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e 2105 del Codice civile. L'articolo 2104 c.c. recita: "Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore 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".

accordi contrattuali), ma, in quanto espressione di specificazioni applicative rispetto alle eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel M.O.G. ex D. Lgs. 231/2001, in caso di violazione dei suoi *standard*, verranno in luce elementi rilevanti e/o circostanze aggravanti, punibili ai sensi della legge vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di collaborazione. I Destinatari potranno, pertanto, essere soggetti a sanzioni disciplinari, ivi inclusa, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro se dipendenti, o più in generale della relazione contrattuale in essere.

Gli *standard* contenuti nel Codice, tuttavia, dovranno essere ulteriormente spiegati o attuati attraverso documenti di *policies* aziendali, anche relativi a specifici settori del *business* di LENERGY S.p.A..

Tutti gli organi sociali, i dipendenti, i fornitori ed i consulenti (congiuntamente definiti nel presente Codice come "Soggetti Interessati o Destinatari", si veda più nel dettaglio *infra*) devono prendere visione del Codice e comprenderlo, accogliendo questi principi operativi nella loro attività aziendale, assumendosi la responsabilità personale di rispettare anche tutte le *policies* aziendali e le procedure applicabili.

Nel caso in cui i Destinatari del presente Codice vengano a conoscenza di una situazione che possa condurre a una violazione dello stesso ne dovranno informare l'Organismo di Vigilanza istituito in base al M.O.G. 231 di LENERGY S.p.A., in quanto esso ne è il garante.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE: SOGGETTI INTERESSATI**

Le norme deontologiche contenute nel presente Codice si applicano, sia all'interno che al di fuori del contesto lavorativo, a tutti i Destinatari che operano nei rapporti interni alla Società e nei confronti dei terzi.

Il Codice si applica a tutti i membri degli organi sociali, degli organi di controllo, ai dipendenti, stagisti, tirocinanti, collaboratori, fornitori, appaltatori, consulenti, clienti, *partner* in relazione d'affari e, più in generale, a tutti coloro che agiscono in nome e per conto di LENERGY S.p.A., nonché a tutti gli altri soggetti che a vario titolo vengono in contatto con le stesse ("Soggetti Interessati o Destinatari").

## **3. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO**

LENERGY S.p.A. si impegna a diffondere i principi etici, i valori e le norme di condotta contenuti all'interno del presente Codice attraverso gli strumenti e le iniziative ritenute più adeguate ed efficaci, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice è consultabile sul sito internet [www.lenergy.it](http://www.lenergy.it) ove è a disposizione di tutti i Destinatari.

La Società assicura la periodica revisione e l'aggiornamento del Codice, al fine di adeguarlo ai cambiamenti della normativa di riferimento, all'evoluzione della sensibilità civile, dell'organizzazione aziendale, del contesto di mercato, all'esperienza acquisita nella sua applicazione nonché in risposta alle segnalazioni dei Destinatari.

---

L'articolo 2105 c.c. prevede l'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore: "*Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*".

#### **4. I LIMITI DEL CODICE ETICO E LE SCELTE DA COMPIERE NEI “CASI DI CONFINE”**

I Destinatari devono tenere sempre un comportamento conforme alla legge.

Il Codice assiste i Destinatari nella scelta dei comportamenti da tenere o delle decisioni che devono essere prese, anche nelle circostanze nelle quali la legge non possa guidare con precisione i comportamenti da tenere.

Tuttavia, il Codice non può risolvere ogni situazione e/o ogni possibile dubbio con cui la realtà si manifesta ma, rifacendosi ai principi in esso sanciti, i Destinatari sono messi nella condizione di poter osservare comportamenti coerenti con l'interesse di LENERGY S.p.A.

Se ciononostante nei Destinatari dovessero residuare margini di incertezza, essi dovranno rivolgersi, a seconda dei casi, ai superiori, al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero all'Organo di Vigilanza e, laddove ciò non fosse comunque possibile, prima di agire, dovranno porsi le seguenti domande:

- È etico, è legale?
- Potrei spiegarlo senza imbarazzo ai miei colleghi, alla mia famiglia o ai miei amici?
- Cosa proverei se le mie azioni fossero pubblicate a mezzo stampa?

Laddove la risposta ad anche una sola delle suddette domande fosse “no”, devono evitare il comportamento.

Qualora i Destinatari ritengano di essere costretti per l'incontenibilità degli eventi o delle circostanze ad adottare un comportamento o una decisione, nonostante la ritenuta difformità alle regole etiche, ne dovranno spontaneamente e motivatamente rendere conto, a seconda dei casi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Organo di Vigilanza.

#### **5. PRINCIPI ETICI GENERALI**

Nel pieno rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti, LENERGY S.p.A. assume, ed i Soggetti Interessati si obbligano a rispettare, i principi etici generali sanciti e contemplati nel presente Codice:

##### **Rispetto della dignità della persona e dell'incolumità degli individui**

LENERGY S.p.A. si impegna al rispetto dei diritti fondamentali delle persone sanciti dalle Convenzioni internazionali e aderisce ai regolamenti prescritti dall'OIL, garantisce comportamenti equi e rifiuta condotte volte ad indurre le persone ad agire in violazione e/o in difformità della legge, delle regole interne, del Codice Etico<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Nelle relazioni interne ed esterne a LENERGY S.p.A. poste in essere dagli stessi non sono ammessi, a titolo esemplificativo, comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio o lesivo della persona basato su opinioni politiche e sindacali, religiose, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute.

LENERGY S.p.A. assicura l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro idonee al miglior svolgimento della prestazione lavorativa nel rispetto delle pari opportunità.

La Società garantisce il rispetto delle norme nazionali e sovranazionali che regolamentano i rapporti di lavoro e riconosce ogni forma di libera aggregazione tra i lavoratori, in ottemperanza alle leggi vigenti.

L'Azienda si impegna a garantire l'incolumità fisica dei propri dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti coloro che di volta in volta operano per conto di LENERGY S.p.A., mediante protocolli diretti a prevenire i rischi e gestire al meglio eventuali criticità.

## 5.2 Legalità

Nell'ambito dell'attività di impresa tutti i collaboratori di LENERGY S.p.A. dovranno ispirare la propria azione al rispetto leale delle leggi, dei regolamenti interni ed esterni, delle regole e delle complessive norme vigenti, statali e locali.

Più nello specifico i Destinatari:

- ✓ dovranno evitare ogni situazione, anche apparente, di conflitto di interessi;
- ✓ nei rapporti, del tutto eventuali, con l'autorità giudiziaria, in caso di controversie e/o testimonianze che coinvolgano gli interessi dell'Azienda, sono tenuti ad osservare comportamenti ispirati a trasparenza e verità, escludendo ogni possibilità di accettare, in tali sedi, affermazioni non corrispondenti al vero. Comportamenti di questo tipo non sono mai compatibili con l'interesse della Società;
- ✓ sono tenuti ad acquisire un'adeguata conoscenza dei contenuti dei propri doveri che sia sufficiente a consentirgli di riconoscere potenziali problematiche o violazioni normative e deontologiche e di sapere quando chiedere ad organi apicali di LENERGY S.p.A. le opportune direttive in merito a specifiche *policies* aziendali e procedure della Società;
- ✓ sono tenuti al rispetto delle procedure di esecuzione delle prestazioni oggetto di specifici Protocolli, *policy* aziendali, procedure o indicazioni degli organi apicali di LENERGY S.p.A..

Nel caso in cui il presente Codice confligga con una norma vigente - ad esempio, in caso di contrasto con una disposizione entrata in vigore in un momento successivo rispetto all'adozione del presente testo - i Soggetti Interessati sono chiamati a disapplicarlo, rispettando la predetta normativa di carattere generale.

## 5.3 Correttezza e trasparenza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme relative alla diligenza nell'esecuzione della prestazione, rispondendo alla necessità di tenere una buona condotta, nel rispetto della trasparenza, definita come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni. Pertanto, nella trattazione di ogni attività, devono essere evitate ed escluse situazioni in cui i soggetti coinvolti nella stipulazione di contratti siano, o possano apparire, in conflitto con gli obiettivi della Società o comunque che essi si possano privatamente avvantaggiare di qualsiasi opportunità.

Tali soggetti devono, inoltre, evitare di operare in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con LENERGY S.p.A. e rispettare le procedure aziendali.

#### **5.4 Riservatezza**

LENERGY S.p.A. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, acquisendo, ai sensi della normativa vigente, espressa e consapevole autorizzazione all'acquisizione, utilizzo e conservazione dei dati riservati ad essa necessari.

A tale scopo i Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute in nome e per conto di LENERGY S.p.A., nonché in esecuzione di rapporti contrattuali con la stessa.

I Soggetti Interessati sono tenuti a trattare dati ed informazioni acquisite esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati, e quelle riservate senza esplicita autorizzazione di LENERGY S.p.A.

Una diversa condotta non integra solo gli estremi di una violazione deontologica ma può comportare anche sanzioni civili e penali.

#### **5.5 Conflitto di interessi**

Sussiste un conflitto di interessi quando l'interesse privato di uno dei Destinatari (o di un familiare di questi) entra o potrebbe entrare in contrasto con gli interessi di LENERGY S.p.A. e tale interesse, se perseguito, è potenzialmente capace di arrecare danni alla Società e, con essa, a tutti coloro che vi lavorano.

Ne consegue che i Soggetti Interessati hanno il dovere verso LENERGY S.p.A. di:

- ✓ manifestare i propri interessi legittimi ogni qualvolta sia necessario ed opportuno farlo;
- ✓ rammentare sempre che l'interesse preminente di LENERGY S.p.A. è quello del pieno rispetto della normativa dei luoghi in cui opera e che, conseguentemente, ogni comportamento *contra jus* non è mai nell'interesse della Società, neppure se da esso potrebbe derivarle un vantaggio: tale vantaggio sarebbe illecito ed è ripudiato dall'Azienda;
- ✓ tenere a mente che LENERGY S.p.A. raggiunge i propri obiettivi applicando *standard* di comportamento conformi non soltanto alle leggi ma anche alle Linee Guida e in generale alle buone prassi di settore, in quanto questa è la vera ricchezza dell'Azienda. Ricchezza valorizzata nella ferrea convinzione che sia l'unico modo possibile per fare *business*, ma senza celare che in dette prese d'impegno v'è un esplicito scopo: creare nuova ricchezza e incrementare il valore già esistente.

Al fine di concretizzare gli impegni di LENERGY S.p.A. i Soggetti Interessati:

- ✓ sono responsabili di individuare, ed evitare, qualsiasi situazione che comporti un conflitto di interessi anche solo presunto o potenziale, evitando in tal modo lesioni all'immagine della Società;

- ✓ devono evitare associazioni o investimenti che interferiscano, possano interferire o possano apparire in conflitto con l'agire secondo criteri di giudizio indipendenti che siano nel migliore interesse di LENERGY S.p.A. e dei committenti;
- ✓ sono responsabili di adottare le misure opportune a eliminare o prevenire tale conflitto o presunto tale, ivi incluso riferire la situazione di possibile conflitto all'organo gestionale competente.

LENERGY S.p.A. rispetta la *privacy* dei suoi Soggetti Interessati e il loro diritto di impegnarsi in attività esterne che:

- ✓ non confliggano con gli interessi della Società;
- ✓ non interferiscano con lo svolgimento delle mansioni a loro assegnate dalla Società;
- ✓ non abbiano risvolti negativi sulla Società.

Ciononostante, LENERGY S.p.A. ha il diritto e il dovere di affermare la sussistenza, laddove vi sia, di conflitti di interessi, nonché il dovere di intraprendere azioni appropriate a farvi fronte.

## 5.6 Qualità dei prodotti

LENERGY S.p.A. orienta la propria attività al soddisfacimento ed alla tutela dei propri clienti. In quest'ottica l'Azienda indirizza le proprie attività di sviluppo e commercializzazione dei prodotti agli elevati *standard* di qualità del proprio operato.

## 5.7 Tutela dell'ambiente

Per LENERGY S.p.A. l'ambiente è un bene primario che si impegna a salvaguardare e di cui promuove il rispetto nella consapevolezza che solo un impegno attivo nella tutela delle risorse naturali può garantirle la sopravvivenza nel breve, nel medio e nel lungo periodo. A tal fine la Società programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, prevenendo i rischi per la popolazione e l'ambiente e garantendo, nell'esecuzione delle proprie attività, una limitazione degli impatti dovuti alle stesse, perseguendo un miglioramento continuo nella *performance* ambientale.

Per concretizzare i propri intenti LENERGY S.p.A. applica e si conforma alle normative internazionali e locali in materia ambientale e si impegna ad adottare misure e tecnologie in grado di garantire la minimizzazione dell'impatto ambientale, la massima efficienza energetica, l' oculata gestione delle risorse naturali, la riduzione ed il recupero dei rifiuti, il contenimento delle emissioni inquinanti.

## 5.8 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono sempre essere eseguiti nel pieno rispetto dei principi etici e secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

LENERGY S.p.A. si impegna a non approfittare di condizioni di ignoranza o di incapacità dei propri *partner*. In tutti i rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di LENERGY S.p.A. si impegna a non approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto, al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si trovi.

## 5.9 Tutela del diritto d'autore e della proprietà industriale

LENERGY S.p.A. si adopera per prevenire ogni violazione dei diritti d'autore o di diritti di proprietà industriale e condanna qualsiasi forma di contraffazione o di usurpazione di strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, brevetti, marchi, segni distintivi, modelli o disegni.

LENERGY S.p.A. ripudia altresì la riproduzione di *software*, foto, immagini e, in generale, di qualsiasi opera protetta dal diritto d'autore altrui salvo quanto autorizzato dagli accordi di licenza previamente conseguiti.

## 5.10 Uso degli strumenti e beni aziendali

I Destinatari sono tenuti ad utilizzare gli strumenti e i beni aziendali a cui abbiano accesso, o di cui abbiano la disponibilità, in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore.

È vietato ogni utilizzo di detti strumenti e beni che sia in contrasto con gli interessi di LENERGY S.p.A. o che sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro o che possa in qualsiasi modo provocarne alterazioni o danneggiamenti. Non è in nessun caso consentito utilizzare gli strumenti aziendali per commettere o indurre alla commissione di reati, per perseguire qualsiasi finalità contraria a norme di legge vigenti o che possa costituire una minaccia per l'ordine pubblico, la tutela dei diritti umani o il buon costume.

## 5.11 Uso dei *computer*, sistemi di comunicazione mobile e affini nei luoghi di lavoro

Al fine di scongiurare il pericolo di alterazione della stabilità delle applicazioni dei *computer* e comunque di qualsiasi altro dispositivo elettronico, a tutti i dipendenti di LENERGY S.p.A. è fatto divieto assoluto:

- ✓ di modificare le configurazioni impostate sui dispositivi elettronici;
- ✓ di scaricare *file* contenuti in supporti non aventi attinenza con la propria prestazione lavorativa;
- ✓ di usare strumenti *software* e/o *hardware* idonei ad alterare, intercettare, contraffare o sopprimere il contenuto di documenti informatici;
- ✓ di installare su qualsiasi strumento informatico della società mezzi di comunicazione propri.

## 5.12 Uso del NAS aziendale

Un *Network Attached Storage* (NAS) è un dispositivo collegato alla rete la cui funzione è quella di consentire agli utenti di accedere e condividere una memoria di massa all'interno della propria rete o dall'esterno. Queste aree di condivisione di informazioni sono usate esclusivamente per scopi professionali e non possono mai essere utilizzate per scopi diversi. La Società si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che ritenga possa essere pericolosa per la sicurezza del sistema od acquisita o installata in violazione del Codice.

## 5.13 *Internet* e servizi di navigazione

A tutti i dipendenti della Società:



- ✓ è vietata la navigazione in siti *internet* che non siano pertinenti con le mansioni ad essi assegnate, ai predetti siti non è neppure permessa la registrazione;
- ✓ salva l'espressa autorizzazione da parte della Società, è preclusa la possibilità di scaricare *software* gratuiti prelevati dal *web*;
- ✓ non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a *forum*, *chat* o bacheche elettroniche;
- ✓ non è permesso memorizzare documenti informatici che abbiano natura oltraggiosa e/o discriminatoria;
- ✓ è in ogni caso fatto divieto di collegarsi, accedere o registrarsi a siti i cui contenuti possano far configurare reati.

#### **5.14 Posta elettronica**

La posta elettronica è uno strumento di lavoro e, a tutti i dipendenti e collaboratori che fanno uso dei sistemi informativi aziendali, è fatto divieto:

- ✓ di inviare o memorizzare messaggi di natura oltraggiosa del comune senso morale e/o discriminatorio;
- ✓ di usare l'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti o *forum*;
- ✓ di usare la posta elettronica per motivi non connessi allo svolgimento delle proprie mansioni.

#### **5.15 Apparecchi di comunicazione telefonica della Società**

Gli apparecchi di comunicazione telefonica della Società, siano essi fissi o mobili, hanno destinazione d'uso professionale, salva espressa autorizzazione della Società in senso contrario.

### **6. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E SANZIONI (c.d. *whistleblowing*)**

LENERGY S.p.A. si è dotata di un sistema di *whistleblowing*, descritto nella Parte Generale del M.O.G. 231. Tutti i destinatari del Codice hanno il dovere di segnalarne le violazioni all'Organismo di Vigilanza secondo il sistema delineato dal Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza provvede infatti all'analisi della segnalazione. Il procedimento segue fasi tipizzate:

- ✓ vaglio sulla fondatezza della segnalazione;
- ✓ istruttoria;
- ✓ informativa al Presidente di Amministrazione;

- ✓ valutazione delle conseguenze disciplinari<sup>5</sup>.

L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio della fase istruttoria e dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante. Il segnalante è comunque tenuto a evitare segnalazioni strumentali, abusive o che abbiano il solo scopo di minare la reputazione di un soggetto o di un ente, effettuando segnalazioni circostanziate, fondate su fatti precisi e concordanti. Sono previste sanzioni nei confronti di chi si rende responsabile della violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

## **7. PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE**

### **7.1 Organi sociali e principio di trasparenza della contabilità**

La *governance* e i criteri di attribuzione di deleghe e procure di LENERGY S.p.A. si basano su criteri di certezza e trasparenza. Sono inoltre improntati a principi di competenza e capacità, sincerità e fiducia nei rapporti con i Destinatari, al fine di scongiurare ogni conflitto di interessi, anche potenziale.

A questo scopo la Società promuove una politica di piena collaborazione e tempestiva comunicazione delle informazioni societarie agli organi preposti, nel rispetto delle disposizioni civilistiche e delle altre regolamentazioni applicabili.

Al fine di specificare e dare attuazione ai principi di "buon governo":

- ✓ quanti svolgano ruoli di gestione e rappresentanza devono operare con fedeltà ed efficienza, collaborando lealmente con qualsiasi organo deputato alla vigilanza, sia esso interno o esterno, pubblico o privato;
- ✓ i soggetti incaricati di svolgere attività di vigilanza interna sono individuati secondo criteri di competenza professionale e probità, nonché di reale ed effettiva indipendenza. La scelta di detti soggetti è, in particolare, adottata sulla base delle indicazioni previste dalla procedura del sistema di gestione aziendale e, dunque, in conformità al M.O.G. 231;
- ✓ gli organi sociali agiscono e deliberano in piena autonomia, perseguendo gli scopi statutari e conformando tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, inoltre, ne diffondono la conoscenza e ne favoriscono la condivisione da parte dei Destinatari;
- ✓ i componenti degli organi sociali devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno conformarsi alla vigente normativa. In particolare, sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà e professionalità, permettendo a LENERGY S.p.A. di trarre beneficio dalle loro competenze;
- ✓ LENERGY S.p.A. promuove la massima riservatezza delle informazioni acquisite nel corso dello svolgimento della propria complessiva attività;

---

<sup>5</sup> Le violazioni del Codice Etico possono, a seconda della gravità, comportare sanzioni disciplinari. La più grave è il licenziamento ovvero la risoluzione del contratto di collaborazione o fornitura, oltre al risarcimento del danno.

- ✓ LENERGY S.p.A. promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni contabili e si impegna a fornire una piena, veritiera, accurata, tempestiva e comprensibile rappresentazione di tutti i rapporti contrattuali e dei documenti inviati o depositati, così come di tutte le altre comunicazioni effettuate, che non siano meramente esecutive e di dettaglio;
- ✓ ogni operazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua e ne deve essere garantita la conservazione, nonché la possibilità di accedervi secondo modalità che rispettino le normative applicabili;
- ✓ è vietato compiere scelte che possano compromettere il valore reale ed effettivo di LENERGY S.p.A. e la sua continuità, nonché rappresentarla falsamente;
- ✓ i Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

## 7.2 Controllo Interno

LENERGY S.p.A. è dotata di un sistema di controllo interno finalizzato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni. I Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza di tale sistema ed adeguatamente informati delle relative modalità e scopi.

I Soggetti Interessati, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli relativi alle aree operative, o alle attività loro affidate.

LENERGY S.p.A. garantisce che i rapporti con i sindaci e i revisori siano improntati alla massima professionalità, trasparenza, collaborazione e diligenza. La Società fornisce ai sindaci e ai revisori le informazioni in modo chiaro, esaustivo ed obiettivo dando puntuale e sollecita esecuzione agli adempimenti richiesti dagli stessi.

## 8. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

Con il termine personale si intende il lavoratore dipendente (inteso assunto secondo le diverse forme contrattuali dei C.C.N.L. applicati) e i prestatori di opera continuativi.

Il personale rappresenta uno degli *asset* principali di LENERGY S.p.A. che, da sempre, riconosce alle persone valenza strategica e centralità per la realizzazione degli obiettivi aziendali e per affrontare le sfide più innovative. Le politiche delle risorse umane della Società si basano sulla capacità di attrarre, trattenerne, ingaggiare e valorizzare le professionalità necessarie a preservare e accrescere la competitività in un mercato del lavoro in costante evoluzione, impegnandosi altresì a garantirne i diritti. LENERGY S.p.A. premia l'impegno e la capacità di coloro che lavorano nel suo interesse.

La Società promuove lo sviluppo professionale e personale attraverso le seguenti condotte attive:

- ✓ ambiente di lavoro: garantisce un ambiente di lavoro sicuro e in grado di tutelare l'integrità psico-fisica del Personale e, allo scopo, mette a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti

normative in materia di salute e sicurezza. Il personale, pertanto, dovrà rispettare tutte le leggi e gli *standard* applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle regole di LENERGY S.p.A. nei casi in cui queste impongono requisiti più rigorosi rispetto alla legge.

- ✓ Selezione e reclutamento: l'assunzione del personale è effettuata valutando la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rigoroso rispetto delle pari opportunità, ripudiando ogni forma di discriminazione che non possa essere giustificata da specifiche esigenze, legate alle mansioni cui il lavoratore deve essere assegnato. In tal senso, viene fatto divieto ai dipendenti, collaboratori, stagisti e tirocinanti di accettare o sollecitare versamenti di denaro, beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione di un candidato, oppure la promozione di un lavoratore. LENERGY S.p.A. ripudia il lavoro minorile e può impiegare, eccezionalmente, lavoratori minorenni (nei soli casi consentiti dalla legge quali, ad esempio, alternanza scuola lavoro e *stage*), previo compimento di 16 anni di età ed il consenso di chi eserciti la responsabilità genitoriale.
- ✓ Politica di remunerazione: LENERGY S.p.A. persegue la finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società, ispirandosi ai principi del presente Codice, attinenti alla professionalità, alle competenze, al merito e al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per perseguire tali obiettivi LENERGY S.p.a. adotta un sistema di remunerazione atto a garantire equità e sostenibilità nel lungo periodo. Il sistema di remunerazione, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da *benefit*, ha come principio ispiratore le valutazioni della professionalità specifica, dell'esperienza acquisita, del merito dimostrato, del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del livello di formazione raggiunto. È fatto divieto anche solo di prospettare incrementi remunerativi, sviluppi di carriera o altri vantaggi quale contropartita di attività difformi dal presente Codice, dalle disposizioni normative e regolamentari e dal sistema documentale vigente.
- ✓ Ripudio del lavoro c.d. nero e obbligato: non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare od obbligato. Pertanto, i rapporti di lavoro devono essere volontariamente costituiti nel rispetto della legge e devono essere garantiti tutti i diritti che l'ordinamento assicura ai lavoratori. Ne consegue che tutti i rapporti di lavoro devono essere formalizzati con relativo contratto stipulato in conformità con i C.C.N.L. applicati.
- ✓ Crescita professionale: la gestione dei rapporti di lavoro con i dipendenti avviene secondo criteri di merito, equità, correttezza e lealtà reciproche. LENERGY S.p.A. al fine di garantire la formazione completa e continua del personale e dei collaboratori in relazione alle mansioni loro assegnate ne promuove la crescita professionale mediante opportuni strumenti e piani formativi.
- ✓ Inammissibilità di discriminazioni e molestie: LENERGY S.p.A. garantisce un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutto il personale ed a

coloro che cercano impiego, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare anche solo un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro<sup>6</sup>.

- ✓ Tutela della *privacy* dei dipendenti: la tutela della *privacy* dei dipendenti viene garantita da LENERGY S.p.A., che si conforma alla normativa vigente.
- ✓ Rispetto del Codice: il personale è tenuto ad agire nel rispetto del presente Codice ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni dello stesso.

## 9. I PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DI TERZI

Con il termine terzi si intendono fornitori, consulenti, enti ed istituzioni pubbliche.

### 9.1 Criteri nei confronti dei fornitori e appaltatori

I processi di selezione e scelta dei fornitori e degli appaltatori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del contraente si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi ed ai prodotti offerti.

I fornitori e gli appaltatori devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con LENERGY S.p.A.

La selezione dei fornitori e degli appaltatori si basa, altresì, sulla valutazione della *compliance* degli stessi rispetto ai principi sanciti nel presente Codice e a quelli in materia di lotta alla corruzione, al terrorismo, alla ricettazione, al riciclaggio e alle forme di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

La Società incoraggia i propri fornitori ed appaltatori ad applicare i medesimi criteri di selezione per la scelta dei subfornitori, con l'obiettivo di incentivare e promuovere il rispetto dei principi e dei valori del presente Codice in tutta la filiera di fornitura.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, sono giusta causa di risoluzione dei rapporti di LENERGY S.p.A. con i fornitori, i quali devono essere espressamente informati in sede di negoziazione, o a seguito dell'adozione o della modifica del presente Codice.

### 9.2 Criteri nei confronti dei consulenti e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta dei consulenti sono improntati ai principi di legalità, correttezza e

---

<sup>6</sup> Il Personale non può essere discriminato per ragioni di sesso, età, religione e opinioni politiche, etnia o per qualsiasi altra ragione che sia comunque ingiustificatamente discriminatoria. Pertanto, l'assunzione, la formazione, le promozioni, la retribuzione, i trasferimenti e la cessazione del rapporto di lavoro con i lavoratori non possono essere mai influenzati o determinati da motivazioni discriminatorie. LENERGY S.p.A. non ammette neppure le molestie sessuali, intendendo come tali il subordinare decisioni rilevanti per la vita lavorativa del destinatario al compimento di atti sessuali e/o proposte di relazioni interpersonali private, offerte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

trasparenza.

I consulenti sono parte di contratti e destinatari di messaggi e comunicazioni che evitino formule difficilmente comprensibili, o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con i consulenti devono prevedere l'obbligo di rispettare il Codice e i regolamenti di LENERGY S.p.A., nonché clausole di risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, infatti, sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i consulenti.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di consulenti, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto contrattuale con LENERGY S.p.A., sono tenuti a segnalare tali fatti all'Organismo di Vigilanza.

### **9.3 Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, gli organi sociali, il personale ed i Destinatari tutti promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza, basati sul dialogo e riconoscendo e rispettando il ruolo e l'autorità dei funzionari pubblici.

I rapporti con le Pubbliche Istituzioni devono essere gestiti dalle funzioni societarie a ciò delegate attraverso una condotta corretta, trasparente e priva di qualsiasi comportamento che possa pregiudicarne l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

Devono essere rispettate le disposizioni del presente Codice e del sistema documentale vigente in tema di anticorruzione, omaggi, donazioni e sponsorizzazioni.

Eventuali condotte che si discostino dai predetti principi dovranno essere immediatamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

### **9.4 Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali**

LENERGY S.p.A. è completamente estranea alla *mission* di qualunque partito politico ed organizzazione sindacale.

Qualsiasi rapporto della Società con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai principi di trasparenza e correttezza. Sono ammessi contributi economici a partiti politici solo se espressamente consentiti dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi sociali della Società. Eventuali contributi da parte di dipendenti di LENERGY S.p.A. sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

### **9.5 Criteri di condotta nei confronti dei clienti**

LENERGY S.p.A. adotta un modello imprenditoriale fondato sulla continua ricerca dell'eccellenza ed in grado di offrire ai propri clienti prodotti innovativi e a sostegno di un regime alimentare salutare e sostenibile. La Società instaura con i clienti rapporti di fiducia rispettando gli accordi e le comunicazioni commerciali definite e adottando comportamenti improntati alla correttezza e alla lealtà. LENERGY S.p.A.

garantisce ai clienti di operare nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

#### **9.6 Criteri di condotta nei confronti dei *partner* commerciali**

LENERGY S.p.A. seleziona *partner* commerciali che godono di una reputazione rispettabile, che sono impegnati in attività lecite, si ispirano a principi etici in linea con quelli della Società ed operano in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

Inoltre, LENERGY S.p.A. verifica preventivamente le competenze e i requisiti di affidabilità dei *partner* commerciali, instaura con loro relazioni franche, trasparenti e collaborative ed evita la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge.

#### **9.7 Criteri di condotta nei confronti dei concorrenti**

LENERGY S.p.A. impronta la propria presenza sul mercato nel rispetto della concorrenza, delle regole e delle leggi che lo tutelano. Si impegna ad osservare le norme nazionali e sovranazionali vigenti nei diversi paesi in cui svolge la propria attività.

È fatto divieto di intraprendere iniziative finalizzate ad incidere in modo scorretto sul mercato. Non è consentita inoltre la ricerca di accordi illeciti per il controllo dei prezzi, accordi per la ripartizione territoriale del mercato né altre azioni finalizzate a creare condizioni di vantaggio illecito o a deformare le regole che governano il libero mercato.

#### **9.8 *Mass media e social media***

LENERGY S.p.A. condivide la propria identità culturale e il modello di *business* promuovendo la comunicazione a livello globale attraverso *mass media* e *social media*. I rapporti con *mass media* e *social media* sono gestiti nel rispetto dei principi di trasparenza, sobrietà, accuratezza, tempestività ed esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

È vietato a tutti i Destinatari fornire informazioni e notizie inerenti la Società, od impegnarsi a fornirle, senza autorizzazione. Nella gestione dei rapporti con i *mass media* e *social media* non sono ammessi pagamenti o altri benefici volti ad influenzare illecitamente l'attività professionale di questi ultimi.

#### **9.9 Antiriciclaggio**

LENERGY S.p.A. si impegna a prevenire attivamente l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità criminose (ponendo particolare attenzione alla prevenzione dei delitti di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo) da parte dei destinatari del presente Codice.

La Società, con lo scopo di accertare la rispettabilità e legittimità delle attività dei soggetti con cui intende instaurare rapporti economici e/o di affari, si impegna a verificare con diligente attenzione le informazioni disponibili su tutti i Destinatari.

Ogni Destinatario coinvolto nei processi di acquisto e di pagamento è tenuto a prestare la massima attenzione e diligenza a garanzia della corretta ed esaustiva identificazione delle controparti e della sicurezza nell'esecuzione dei pagamenti dovuti. A tal fine è richiesto di rispettare rigorosamente le norme e le *policies* in essere.

La Società esclude la possibilità di instaurare qualsiasi rapporto con soggetti che si ritenga possano essere coinvolti, in qualsiasi modo, in attività criminose di qualsivoglia genere.

A tal fine LENERGY S.p.A. ha già provveduto ad adottare tutte le misure necessarie per evitare che essa possa incorrere in condotte collegabili a fatti di riciclaggio o di autoriciclaggio.

### **9.10 Relazioni con soggetti privati e contrasto alla corruzione**

LENERGY S.p.A. è consapevole che il “nuovo” articolo 2635 c.c. ha ampliato le fattispecie riconducibili al *genus* della corruzione istituendo il delitto di corruzione tra privati e che, successivamente, il legislatore ha inserito il delitto in esame nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231 del 2001.

Conseguentemente, la Società si è impegnata a contrastare attivamente il fenomeno corruttivo nei rapporti che intrattiene con enti privati, attraverso la mappatura delle attività sensibili dei processi aziendali “a rischio”.

Nel M.O.G. 231 e nei protocolli di controllo in esso contenuti se ne offre la piena cognizione ma deve comunque essere evidenziato che è assolutamente:

- ✓ vietata la simulazione di spese fittizie, o comunque superiori a quelle reali, con lo scopo di creare fondi occulti attraverso ai quali dare o promettere denaro ad amministratori, direttori, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori di società private (art. 2635, co. 1, c.c.), ovvero a soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli stessi (art. 2635, co. 2, c.c.), allo scopo di compiere od omettere atti, in spregio degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando un danno alla società cui appartengono;
- ✓ vietato l'acquisto di beni o servizi destinati ad essere elargiti a soggetti apicali di società private ovvero a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, con lo scopo di ottenere dagli stessi comportamenti infedeli ed economicamente svantaggiosi per le società cui appartengono;
- ✓ vietato dare o promettere denaro od altra utilità a soggetti apicali, ovvero a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, al fine di ottenere da questi un vantaggio per la Società, omettendo atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, e cagionando un danno alla società cui appartengono.

LENERGY S.p.A. richiede, inoltre, l'impegno attivo dei propri fornitori e *partner* al rispetto delle suindicate regole e principi laddove se ne avvalga per l'attuazione di attività sensibili e destinate ad avere un impatto, anche solo potenziale, nei confronti della realizzazione del delitto in esame.

## **10. PRINCIPI NELLE ATTIVITÀ CONTABILI E FINANZIARIE**

La Società osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia e dai principi contabili vigenti.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa e le procedure interne in modo che



ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso le Società incaricate della revisione contabile e i sindaci e a prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili, è tenuto a darne immediata comunicazione al suo superiore, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

La Società osserva inoltre la normativa vigente in tema di fiscalità, predisponendo e presentando le dichiarazioni previste per legge sulla base di dati e documentazione tributaria fondata su operazioni reali e veritiere.

La Società è informata al rispetto dei principi di tutela del mercato e di garanzia della stabilità dell'economia pubblica e privata. Sono, pertanto, vietati ed assolutamente ripudiati dalla Società i comportamenti contrastanti con tali principi, quali, a titolo esemplificativo:

- ✓ impedire o comunque ostacolare le attività di controllo e di revisione spettanti ai soci, al collegio sindacale, ai revisori e ad altri organi sociali;
- ✓ eseguire operazioni illecite sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante emittente quotata;
- ✓ effettuare, in pregiudizio di creditori, riduzioni del capitale sociale, scissioni o fusioni con altre società;
- ✓ ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza da parte delle autorità pubbliche di vigilanza.

## **11. PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI CON LA COMMITTENZA**

### **11.1 Concorrenza**

LEENERGY S.p.A. si impegna ad operare in libera concorrenza, nel rispetto della normativa vigente sulla tutela del mercato in generale e sempre con professionalità, lealtà e correttezza.

### **11.2 Informazioni alla committenza**

LEENERGY S.p.A. si impegna a operare con lealtà e trasparenza nei confronti dei committenti, agendo con il fine di conseguire nel modo più efficace, e rispettoso delle normative vigenti, gli obiettivi e gli interessi dei predetti soggetti.

LEENERGY S.p.A. si obbliga ad informare, in generale, la committenza circa i costi reali, i benefici ed i limiti dei servizi commercializzati, astenendosi da affermazioni fuorvianti sui risultati attesi.

## **12. IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

### **12.1 Organi sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'osservanza del Codice e dei protocolli operativi del M.O.G. da parte degli organi sociali e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto. La violazione delle predette norme costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto contrattuale e di rappresentanza organica e determina la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal sistema sanzionatorio e disciplinare.

## **13. DISPOSIZIONI FINALI**

### **13.1 Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni**

A ogni Destinatario è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del presente Codice, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte. In particolare, è fatto obbligo di:

- ✓ astenersi da comportamenti contrari ai suddetti principi, contenuti e procedure;
- ✓ richiedere ai terzi con i quali LENERGY S.p.A. entra in relazione, la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- ✓ riferire, nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche, all'Organismo di Vigilanza circa possibili casi di violazione del Codice;
- ✓ collaborare e, su richiesta, condividere le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza.

### **13.2 Violazioni**

Ogni Soggetto Interessato che venga a conoscenza di informazioni che indichino che una violazione del presente Codice è stata, o sta per essere, commessa, dovrà immediatamente darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La mancata comunicazione di una violazione del presente Codice ne costituisce violazione.

È vietato e costituisce, quindi, una violazione del presente Codice, per LENERGY S.p.A., per i Soggetti Interessati ed i collaboratori o prestatori d'opera tutti, porre in essere ritorsioni di qualunque forma contro chiunque abbia comunicato, in buona fede, a LENERGY S.p.A. o all'Organismo di Vigilanza, informazioni che indichino che una violazione del presente Codice si è verificata o possa verificarsi.

Le predette forme vietate di ritorsioni ricomprendono, a titolo esemplificativo, modifiche al rapporto di lavoro (come cessazione, sospensione o demansionamento), la creazione di un ambiente di lavoro ostile, e ogni altro tipo di ritorsione.

A seguito del ricevimento di una comunicazione relativa ad una possibile violazione del presente Codice, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente avviare un'investigazione al fine di raccogliere i relativi elementi, sulla base del regolamento del predetto organismo.

Il provvedimento disciplinare appropriato sarà individuato dal soggetto a ciò preposto al termine delle investigazioni, nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza giunga alla conclusione che è stata posta in essere una violazione del presente Codice e che valuti l'opportunità di un'azione disciplinare.

Le sanzioni applicabili a titolo esemplificativo possono essere: ammonimento verbale, richiamo scritto, multa, sospensione non retribuita della prestazione, il licenziamento del prestatore di lavoro nei casi più gravi, la risoluzione del contratto per il soggetto terzo, salvo in ogni caso il risarcimento del danno.

### **13.3 Strutture di riferimento e vigilanza**

LENERGY S.p.A. è impegnata, anche attraverso la designazione dell'Organismo di Vigilanza, ad assicurare:

- ✓ la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice ai Destinatari;
- ✓ la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice, nonché per l'aggiornamento dello stesso al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile, e delle normative vigenti;
- ✓ lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- ✓ la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie, previa adozione di un regolamento interno volto alla tipizzazione ed esemplificazione delle stesse;
- ✓ l'assenza di ritorsioni di qualunque genere verso coloro che hanno fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle relative procedure di riferimento.

### **13.4 L'Organismo di Vigilanza**

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

- ✓ promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferimento;
- ✓ riferire e proporre le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- ✓ promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica;
- ✓ esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- ✓ intervenire, anche su segnalazione dei Destinatari, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate;

- ✓ comunicare all'Organo Amministrativo i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, nonché relazionare il predetto annualmente sull'attuazione del Codice e l'eventuale necessità di aggiornamento.

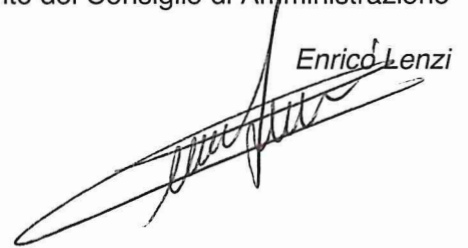
### 13.5 Revisione del Codice

La revisione del Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale e, dunque, essere approvata dall'Organo Amministrativo.

Calcinaia (PI), li 5 dicembre 2022

il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Enrico Lenzi



PER PRESA VISIONE  
Il Dipendente

---