



Codice Etico

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Sommario

Definizioni.....	3
Premessa	4
PARTE I - Missione e valori	5
Legalità e correttezza	5
Trasparenza	5
Integrità.....	5
Risorse umane.....	5
Solidarietà	5
Ambiente e sviluppo sostenibile	6
PARTE II - Principi etici e criteri di condotta.....	7
Sezione I - Rapporti con l'esterno	7
Concorrenza	7
Informazioni confidenziali.....	7
Relazioni con i clienti.....	7
Relazioni con i fornitori	8
Relazioni con la Pubblica Amministrazione.....	8
Relazioni con altri soggetti	8
Omaggi e regalie.....	9
Comunicazioni all'esterno	9
Antiriciclaggio.....	9
Sezione II - Rapporti con i collaboratori.....	9
Centralità del lavoro.....	9
Conflitto di interessi.....	10
Pari opportunità e molestie	10
Informazioni riservate	10
Tutela dei dati personali.....	11
Salute e sicurezza	11
Privacy	11
PARTE III	12
Modalità di attuazione.....	12
Prevenzione.....	12
Diffusione	12
Controlli.....	12
Segnalazioni.....	12
Sanzioni	12
Aggiornamento.....	13
Deroghe.....	13

Definizioni

I termini e le espressioni riportati all'interno del presente documento hanno il significato di seguito indicato:

- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: componenti degli organi societari (amministratori e sindaci), dipendenti, mandatari, procuratori e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari. In generale, tutte le persone fisiche che intrattengono un qualsivoglia rapporto con la Società, inclusi i lavoratori interinali, i collaboratori, gli “stagisti” e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i reati presupposto e, pertanto, adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione degli stessi da parte del personale apicale o del personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e dai relativi allegati.
- **“Organismo di Vigilanza” od “O.d.V.”**: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione dello Stato Italiano, gli Stati membri dell'Unione Europea, gli enti pubblici dell'Unione Europea e l'Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicitario.

Oenergy S.p.A. (di seguito “Oenergy” o “la Società”) ispira la propria attività e le politiche aziendali perseguite all’imprescindibile rispetto delle leggi e dei principi etici comunemente intesi. Pertanto ha ritenuto di procedere all’emanazione del presente documento, da considerarsi quale parte integrante del Modello organizzativo adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza, integrità e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro, nella convinzione che il successo imprenditoriale non possa prescindere dall’etica nella conduzione degli affari.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per tutti i Destinatari del Modello, e cioè per gli amministratori, l’organo di controllo, le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Società e per tutti coloro che operano e/o collaborano per la stessa, quale che sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega allo stesso.

Tale Codice Etico è finalizzato innanzitutto a rendere noti i principi, i valori e le responsabilità etiche di Oenergy. Pur essendo questi ultimi già fondamento implicito di ogni attività della Società, appare comunque utile farne espressa menzione in questa sede. Infatti, oltre al nucleo di principi e valori fondanti cui si ispira quotidianamente la *mission* aziendale, il presente Codice esplicita altresì un insieme di regole di condotta che devono essere osservate da tutti i Destinatari e che riproducono o consolidano regole interne già in essere.

La Società, nell’ambito delle proprie attività e nella conduzione dei propri affari, assume come principi ispiratori l’osservanza della legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché dell’ordinamento interno e, più nello specifico, il rigoroso rispetto della dignità della persona e dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La politica della Società non si esaurisce nell’ossequio alle normative di volta in volta applicabili, ma presuppone l’aderenza a principi universali di etica degli affari che devono guidare le attività societarie in ogni territorio e/o situazione.

Gli obiettivi di crescita sono perseguiti assicurando alle strutture e ai processi adeguati standard di sicurezza, decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo del *business*, all’efficienza dei meccanismi di selezione e gestione tanto degli affari quanto dei rischi.

Si precisa che principi etici che saranno enunciati nel presente documento sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Oenergy propone un modello di sviluppo d'impresa che si ponga nel mercato come portatore di valori eticamente elevati, quali la piena osservanza delle leggi, il rispetto per i lavoratori che animano tale impresa e la leale concorrenza con le altre strutture operanti nei medesimi ambiti.

Un'attenta lettura e un adeguato recepimento dei principi enunciati nel presente Codice Etico sono essenziali affinché gli obiettivi della Società siano perseguiti con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza nel rispetto delle norme vigenti.

La Società, pertanto, si impegna a far sì che la propria attività sia svolta nel rispetto dei seguenti valori, che dovranno essere considerati dai Destinatari quali principi fondanti quotidianamente le proprie scelte di condotta.

Legalità e correttezza

Oenergy crede fortemente nella dignità del lavoro e considera la legalità e la correttezza dell'agire quali presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse imprenditoriale può giustificare una condotta posta in essere in spregio alle norme vigenti al Modello organizzativo o ai principi etici desumibili dal presente Codice Etico.

Trasparenza

Oenergy persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate e mettendo a disposizione tutta l'informazione necessaria affinché le decisioni dei clienti e di tutti i soggetti interessati si basino su scelte strategiche e consapevoli.

Integrità

I risultati di successo dipendono dalla capacità di assumersi responsabilità personali e la Società, per il tramite dei propri dipendenti e collaboratori dimostrano di voler sempre agire quale paradigma di integrità.

Risorse umane

Oenergy riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La Società tutela la salute e la sicurezza basandosi sulla logica della prevenzione e sull'esigenza di gestire con efficacia i rischi professionali, ritenendo essenziale il rispetto dei diritti dei lavoratori nell'espletamento dell'attività economica e orientando la gestione dei rapporti di lavoro verso la crescita professionale del singolo anche attraverso la valorizzazione delle diversità e la promozione delle pari opportunità.

Solidarietà

L'affermazione sul mercato si coniuga con una particolare sensibilità per i rapporti umani, profondamente radicati nella cultura della Società. Fiducia, rispetto ed assistenza reciproca tra persone rappresentano il cuore di questa identità imprenditoriale ed assicurano il mantenimento della coesione sociale.



Ambiente e sviluppo sostenibile

Sebbene le attività di Oenergy siano a impatto ambientale assolutamente circoscritto, la stessa si impegna comunque a gestirle nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica. La Società adotta metodi volti a ridurre gli sprechi.

PARTE II - Principi etici e criteri di condotta

Oenergy si avvale di un insieme di regole di organizzazione e gestione finalizzate alla realizzazione di un sistema efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle proprie attività, tale da prevenire la commissione di determinati illeciti da parte di soggetti qualificati che operano nel suo interesse.

Nell'ambito di tale modello organizzativo, il presente Codice Etico enuncia principi etici e criteri generali di condotta da osservare:

- nei rapporti con gli interlocutori esterni ed il mercato;
- nei rapporti con i dipendenti e i collaboratori.

Sezione I - Rapporti con l'esterno

Concorrenza

È di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza libera, leale e corretta. Oenergy sostiene la libera concorrenza e informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Qualsiasi azione diretta ad alterare o falsare illegittimamente le condizioni della normale concorrenza sul mercato di riferimento è contraria alla politica aziendale della Società ed è vietata ad ogni soggetto che agisce nell'interesse delle stesse, a prescindere dalla forma che tale azione possa assumere.

Oenergy è impegnata a osservare scrupolosamente le leggi in materia e a rispettare gli interventi emessi da parte delle autorità regolatrici del mercato.

I dipendenti della Società si astengono dal porre in essere condotte qualificate come anticoncorrenziali, essendo loro vietato collaborare con società concorrenti e intraprendere qualsivoglia azione che potrebbe avere effetti lesivi della concorrenza. A tal proposito, al fine di evitare violazioni anche solo potenziali delle norme antitrust, il dipendente dovrà sempre astenersi dal tenere discussioni con la concorrenza relative a prezzi, termini e condizioni dei propri affari, o ad altre informazioni sensibili sotto il profilo della concorrenza.

Informazioni confidenziali

I dipendenti devono raccogliere con rispetto informazioni sui concorrenti della Società e sui clienti. In nessun caso il dipendente deve fare uso di mezzi illeciti o sleali per acquisire informazioni riservate confidenziali da o con riguardo a qualsivoglia persona, cliente o concorrente della Società. I dipendenti devono rifiutare le informazioni riservate confidenziali offerte o detenute da terzi.

L'uso e la distribuzione non autorizzata di informazioni riservate potrebbero danneggiare la Società e i suoi eventuali *partners* sul mercato ovvero costituire violazione di altri accordi (es. *NDA*s).

Ai dipendenti non è consentito trarre vantaggio mediante manipolazione, dissimulazione, occultamento, abuso di informazioni privilegiate e riservate, segreti commerciali, travisamento di fatti materiali o di qualsivoglia altra pratica sleale.

Relazioni con i clienti

La Società ricerca la correttezza e la chiarezza nelle trattative con i clienti e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli obblighi assunti. L'obiettivo del

pieno soddisfacimento del cliente è perseguito privilegiando il criterio della qualità, anche al fine di ridurre ogni eventuale contestazione o insoddisfazione reciproca.

Ove partecipi a procedure ad evidenza pubblica, Oenergy valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche e alla sicurezza, rilevando tempestivamente eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte deve sempre consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale e delle vigenti misure di sicurezza sul lavoro.

Relazioni con i fornitori

La scelta dei fornitori è operata senza finalità discriminatorie e sulla base della capacità professionale e affidabilità tecnica, oltre che della convenienza economica.

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di costante ed attento monitoraggio al fine di verificare la rispondenza tra le prestazioni rese e le previsioni contrattuali.

Le disposizioni previste nel presente Codice nonché del Modello si applicano in quanto compatibili ai fornitori e consulenti di cui si avvale Oenergy.

Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la P.A. i Destinatari agiscono nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità, avuto particolare riguardo alle previsioni dettate dai codici di comportamento dei dipendenti della P.A. o dei soggetti gestori di volta in volta applicabili.

I Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa o offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Ciascun dipendente o collaboratore della Società si astiene dall'instaurazione di relazioni personali, dirette o indirette, con esponenti di pubbliche amministrazioni e autorità di vigilanza idonee a consentire l'esercizio di indebite influenze o ingerenze nel perseguimento dell'interesse pubblico sotteso all'azione amministrativa.

In generale, non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della P.A., neanche in occasione di festività.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A., i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della P.A.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la P.A. è fatto divieto di intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto ai soggetti competenti.

Relazioni con altri soggetti

Oenergy non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti.

Omaggi e regalie

Nei rapporti con controparti private (clienti, fornitori, ecc.) i dipendenti non potranno:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- dare o ricevere, sotto alcuna forma, sia diretta che indiretta, regali, omaggi, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia modico e tale da non compromettere l'immagine aziendale.

Comunicazioni all'esterno

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, le comunicazioni di Oenergy rivolte al pubblico riguardanti la Società stessa sono improntate al rispetto del diritto all'informazione e al principio di salvaguardia della riservatezza delle informazioni. I Destinatari incaricati di intrattenere rapporti con i *media* non devono divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività aziendali che i risultati delle attività professionali.

Nella convinzione che l'attività e i risultati d'impresa debbano essere strettamente legati ad una condotta di *business* responsabile, la comunicazione esterna, inclusa quella finalizzata alla promozione dell'immagine societaria, rispetta i principi etici del presente Codice.

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente delegati a ciò. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale della Società deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rilasciare una risposta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve tendere a divulgare una corretta conoscenza delle politiche aziendali e dei progetti della Società.

Antiriciclaggio

Le Società non devono in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicate in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con i collaboratori o con i terzi, i dipendenti dovranno assicurarsi circa la reputazione e il buon nome della controparte. La Società si impegna a rispettare tutte le norme nazionali e internazionali in tema di antiriciclaggio.

Sezione II - Rapporti con i collaboratori

Centralità del lavoro

Oenergy riconosce la centralità del lavoro, quale fondamentale fattore di successo di ogni impresa. In ossequio al principio solidaristico, la politica occupazionale è finalizzata alla creazione di rapporti stabili, alla formazione personalizzata ed alla valorizzazione delle risorse umane, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche con il datore di lavoro.

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o "lavoro nero".

Prima di instaurare un rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relativamente ai contenuti normativi e retributivi del contratto. Il rapporto si svolge nel pieno rispetto degli accordi collettivi applicabili e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa, avendo comunque come primario riferimento la tutela della dignità del lavoratore.

Qualsiasi forma di discriminazione prima o dopo l'assunzione del lavoratore è contraria allo spirito del presente Codice, prima ancora che alla legge.

Oenergy favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti e garantisce agli stessi una politica di pari opportunità durante tutta la permanenza in azienda.

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca condizioni rispettose della dignità personale nei confronti di tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la Società, anche al fine di impedire che le caratteristiche dei singoli diano luogo a discriminazioni.

I dipendenti devono prendere conoscenza ed assicurarsi di conoscere tutte le prassi e procedure interne, nonché le disposizioni relative al proprio ambito di responsabilità e a quello dei soggetti sottoposti al proprio controllo.

In caso di contrasto tra leggi o regolamenti nazionali, statali, locali ed il presente Codice i dipendenti sono tenuti all'osservanza della legge e del regolamento applicabile e devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle proprie funzioni, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo a tutela dei valori della Società.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti e i componenti degli organi societari devono assicurare che le decisioni assunte nell'ambito delle proprie attività siano prese nell'interesse della Società; gli stessi sono altresì tenuti ad evitare ogni situazione che determini concreti o potenziali conflitti di interessi.

I conflitti di interessi possono sorgere con diverse modalità, per esempio:

- ove gli interessi privati del soggetto interferiscano o possano interferire in qualche modo con gli interessi della Società
- ove il soggetto sia indotto o influenzato da guadagni o benefici per loro stessi, i loro familiari o conoscenti;
- ove il soggetto abbia un significativo interesse di natura finanziaria in un affare che conduce o intende condurre la Società o sia un suo concorrente.

Pari opportunità e molestie

Oenergy si impegna fermamente a garantire pari opportunità in tutti gli ambiti dell'attività lavorativa e non tollera alcuna illecita discriminazione (come discriminazioni di sesso o religione) o qualsiasi forma di molestia (come molestie sessuali).

Informazioni riservate

La protezione delle informazioni riservate che comprendono tutti i dati non di dominio pubblico della Società è determinante per il successo della stessa. In tali informazioni possono essere ricomprese le trattative con i clienti, i rapporti finanziari non resi pubblici, le relazioni interne, ecc. Ciascun dipendente o collaboratore della Società è tenuto ad adottare tutte le misure idonee a proteggere le informazioni riservate e deve astenersi dal porre in essere condotte idonee a ledere l'integrità di beni aziendali, materiali o immateriali, ovvero a farne un uso non conforme ai principi del presente Codice, al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale della Società. Il divieto in questione si estende ai sistemi e programmi informatici appartenenti alla Società stessa.

Oenergy vieta inoltre la divulgazione di informazioni di natura riservata, acquisite nel corso del rapporto di lavoro, a soggetti non autorizzati (non soltanto soggetti terzi esterni allo stesso, ma anche dipendenti privi di espressa autorizzazione).

L'uso di informazioni riservate al fine di trarre un profitto (finanziario) personale e la comunicazione delle stesse ad altri soggetti, che potrebbero utilizzarle con finalità finanziarie o porle a base di

decisioni di investimento, non sono soltanto rigorosamente vietati dal presente Codice, ma costituiscono anche un illecito penale.

Tutela dei dati personali

La Società, nell'espletamento delle proprie attività, tutela i dati personali dei collaboratori e dei terzi, evitando ogni uso improprio di tali informazioni nel rispetto delle normative di riferimento.

Salute e sicurezza

Oenergy in materia di tutela della salute e della sicurezza si conforma ai seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare le attrezzature e i metodi di lavoro;
- e) programmare la prevenzione;
- f) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

La Società si conforma a tali principi nell'assumere le misure necessarie per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, apportando un'organizzazione ed i mezzi necessari alla prevenzione, nonché erogando sessioni formative e divulgando adeguata informazione.

Oenergy mette a disposizione di tutto il personale ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, al fine di salvaguardare la loro integrità fisica e morale.

La Società diffonde e consolida tra tutti i propri dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, favorendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

I Destinatari sono tenuti a conformare le proprie condotte alle normative vigenti sulla sicurezza e sulla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro oltre che alle altre informative che la Società dovesse comunicare ai dipendenti e/o collaboratori in tale materia.

I Destinatari sono altresì obbligati ad implementare le procedure relative alle misure di sicurezza sul lavoro contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi e nei documenti correlati.

Privacy

Oenergy si impegna a tutelare la privacy circa le informazioni attinenti alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con la Società. In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, il divieto di interferenze in conversazioni o dialoghi e il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano allo stesso ledere la personalità individuale.

Prevenzione

Oenergy adotta misure organizzative e gestionali idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi del presente Codice posti in essere da parte di soggetti che agiscono nell'interesse della Società stessa attraverso il rispetto della normativa vigente e la pianificazione delle attività aziendali secondo criteri di efficienza, correttezza, trasparenza e qualità.

In particolare, le operazioni e le transazioni finanziarie devono essere sempre oggetto di tempestiva documentazione nel rispetto delle procedure interne. Ciascun Destinatario addetto alla registrazione di dati contabili si accerta che ogni operazione sia rilevata accuratamente e correttamente. Nello specifico i trasferimenti di fondi richiedono una verifica rafforzata con riguardo al destinatario e alla causale dell'operazione.

Diffusione

Il presente Codice è reso conoscibile a tutti i Destinatari mediante specifica attività di formazione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore esterno mediante l'inserimento sul sito internet societario oltre che attraverso l'espresso richiamo nei contratti conclusi con i terzi.

Ciascun dipendente e collaboratore conforma la propria attività ai principi e criteri di condotta contenuti nel presente Codice, che applica con senso di onestà, integrità e ragionevolezza. Qualora sorgano dubbi o incertezze in ordine alla condotta da seguire in determinate circostanze, sulla base delle indicazioni del Codice, il dipendente investe della questione il proprio superiore.

Controlli

La Società adotta specifiche modalità di controllo circa la conformità ai principi e criteri di condotta contenuti nel presente Codice dei comportamenti posti in essere da chiunque agisce nell'interesse societario, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e verifica, nonché intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Ciascun dipendente e collaboratore partecipa diligentemente al costante miglioramento dell'efficacia dei sistemi di controllo, entro i limiti delle proprie competenze, agevolando attivamente l'identificazione e la rimozione dei fattori di rischio, nonché fornendo la massima cooperazione nel corso delle attività di revisione dei processi aziendali.

Segnalazioni

I Destinatari del Codice hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza e alle altre funzioni aziendali eventualmente individuate a tal fine ogni violazione o sospetta inosservanza dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001. I soggetti che ricevono le segnalazioni hanno l'obbligo di valutarle e di intraprendere le conseguenti iniziative nell'ambito delle proprie competenze.

Gli autori delle segnalazioni devono essere tutelati da ogni forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza, salvi gli obblighi previsti dalla legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sanzioni

L'osservanza dei principi e criteri di condotta contenuti nel presente Codice da parte dei dipendenti di Oenergy rientra nel rispetto delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c.



La loro violazione costituisce pertanto presupposto per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva, in accordo con l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Specifiche e più rigorose disposizioni si applicano alle violazioni commesse dai soggetti apicali.

In ipotesi di violazioni accertate del presente Codice ad opera di altri Destinatari, la Società si riserva la facoltà di esercitare i rimedi previsti per l'inadempimento contrattuale, inclusi il recesso per giusta causa e la risoluzione del rapporto.

Sono altresì previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Aggiornamento

Con determina dell'organo amministrativo della Società, il presente Codice può essere oggetto di modifiche ed integrazioni, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Deroghe

La deroga ad una qualsiasi di queste regole di condotta può essere autorizzata, solo in circostanze speciali, unicamente dall'organo amministrativo.

OENERGY S.p.A

Via Sicilia 241 - 00187 Roma

P.Iva 11014291006