

Il presente codice etico ("Codice Etico") enuncia i valori e principi fondamentali cui il Gruppo Renergia si ispira nella conduzione delle proprie attività e delle relazioni sia interne che esterne. Il Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo implementato e adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ("Modello Organizzativo").

Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 Codice Etico

Edizione 2025

The logo for Renergia, featuring the word "renergia" in a lowercase, sans-serif font. The "re" is in a lighter grey, and "nergia" is in a darker grey. The letters are closely spaced.

Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001

Edizione 2025

CONTENTS

1. Introduzione.....	3
2. I valori del Gruppo Renergia	4
2.1. Il rispetto del principio di legalità	4
2.2. Il rispetto per l'ambiente e la tutela del clima	4
2.3. Imparzialità.....	4
2.4. Riservatezza e protezione dei dati personali	4
2.5. Completezza e trasparenza dell'informazione	5
2.6. <i>Whistleblowing</i> e tutela del segnalante	5
2.7. Responsabilità verso la collettività	5
2.8. Lotta alla corruzione e ai conflitti d'interesse	5
2.9. Omaggi.....	6
2.10. Responsabilità verso la collettività	6
2.11. Concorrenza leale.....	7
2.12. Trasparenza contabile	7
2.13. Sicurezza e salute	7
2.14. Tutela ambientale.....	8
3. I doveri dei vertici aziendali.....	8
3.1. Valore delle risorse umane.....	8
3.2. Lavoro infantile.....	8
3.3. Selezione del personale	8
3.4. Costituzione del rapporto di lavoro	8
3.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	9
3.6. Gestione del personale.....	9
3.7. Formazione e addestramento.....	10

3.8.	Coinvolgimento dei collaboratori	10
3.9.	Intervento sull'organizzazione del lavoro	10
3.10.	Doveri dei collaboratori	11
4.	Criteri di condotta nelle relazioni esterne.....	11
4.1.	Relazioni con i clienti.....	11
4.2.	Relazioni con i fornitori	12
4.3.	Relazioni con la pubblica amministrazione	12
5.	Validità e applicazione del Codice	13

1. Introduzione

Renergia S.p.A. (“Società” o “Renergia”, unitamente alle proprie controllate, il “Gruppo”) è un primario operatore italiano nel settore delle energie rinnovabili. Il Gruppo sviluppa e gestisce progetti industriali dedicati alla produzione di biometano e biocarburanti avanzati, con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale, alla sicurezza e all’innovazione tecnologica. Attraverso le società controllate Biomet Ambiente S.r.l., Biomet GNL S.r.l. e Agrimet S.r.l. (oltre alle relative SPV controllate da Agrimet S.r.l.) il Gruppo presidia l’intera filiera del biometano: dal trattamento della frazione organica dei rifiuti (FORSU), alla liquefazione in BioLNG, fino alla produzione da fonti agricole e alla valorizzazione delle risorse locali.

Alla luce delle attività svolte, il Gruppo Renergia è fermamente consapevole dell’importanza prioritaria di agire in modo etico e nel pieno rispetto delle normative vigenti, ritenendo che una condotta corretta sia la base dello sviluppo e del progresso aziendale.

Pertanto, il Gruppo Renergia, ha deciso di adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“Modello Organizzativo”) finalizzato a prevenire o, quanto meno, mitigare - il rischio di commissione dei reati presupposto nel loro interesse o vantaggio.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello Organizzativo di Renergia, ovvero un insieme di principi, regole di condotta e procedure volti a disciplinare l’organizzazione, la gestione e il controllo dell’attività aziendale, nel rispetto della propria *corporate governance*.

Attraverso il Modello Organizzativo, dunque, il Gruppo Renergia si impegna a garantire correttezza e trasparenza nell’assunzione delle decisioni, nonché ad istituire opportuni controlli sulla loro effettiva osservanza, allo scopo di prevenire il rischio di condotte illecite o sintomatiche di propositi illeciti che potrebbero essere posti in essere nello svolgimento dell’attività aziendale.

Renergia è a disposizione per fornire eventuali chiarimenti in merito ai contenuti del proprio Modello Organizzativo.

* * * *

Il presente codice etico (“Codice Etico”) enuncia i valori e principi fondamentali cui il Gruppo Renergia si ispira nella conduzione delle proprie attività e delle relazioni sia interne che esterne.

Il Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo implementato e adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“Modello Organizzativo”) e abbraccia in modo ampio il ruolo e i rapporti della Società con i propri collaboratori e partner contrattuali.

* * * *

2. I valori del Gruppo Renergia

2.1. Il rispetto del principio di legalità

Tutti i destinatari del Modello e, più in generale, tutti i collaboratori, dipendenti, amministratori e partner contrattuali strategici del Gruppo Renergia, sono tenuti a rispettare con diligenza la legge, il Codice Etico, il Modello Organizzativo e i regolamenti interni. Il Codice Etico non sostituisce ma integra la normativa vigente: in nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo Renergia può giustificare una condotta non conforme alla legge, al Codice Etico o al Modello Organizzativo.

2.2. Il rispetto per l'ambiente e la tutela del clima

Il Gruppo Renergia riconosce l'importanza dei valori etico-sociali e la salvaguardia dell'ambiente e del clima, impegnandosi a una gestione responsabile e sostenibile delle proprie attività, nel rispetto della legge e delle comunità in cui opera.

Attraverso i propri progetti energetici, servizi e investimenti ecocompatibili, il Gruppo Renergia persegue come obiettivo principale la tutela del clima, la valorizzazione dell'ambiente e il conseguimento di finalità di beneficio comune.

2.3. Imparzialità

Il Gruppo Renergia ispira le proprie relazioni interne ed esterne al principio di imparzialità, evitando qualsiasi forma di discriminazione fondata su razza, etnia, nazionalità, religione, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, condizione sociale, appartenenza sindacale o opinioni politiche.

2.4. Riservatezza e protezione dei dati personali

Il Gruppo Renergia garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dall'acquisire o utilizzare dati riservati senza espressa e consapevole autorizzazione, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Allo stesso modo, tutti i soggetti che collaborano con il Gruppo Renergia sono tenuti a mantenere riservate le informazioni di cui vengono a conoscenza e a non utilizzarle per finalità diverse da quelle connesse alla propria attività lavorativa.

È esclusa qualsiasi indagine sulle opinioni, le preferenze o gli aspetti della vita personale dei collaboratori e, in generale, la raccolta di informazioni riguardanti la vita privata di collaboratori, che non siano necessarie per il rispetto della legge e l'efficace attuazione dell'attività aziendale. Qualora il personale del Gruppo Renergia sia interpellato su tali aspetti personali, è autorizzato a non rispondere e a segnalare la circostanza all'Organismo di Vigilanza.

Nei rapporti con i propri interlocutori, il Gruppo Renergia si conforma alle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali e tratta i dati adottando misure tecniche e organizzative adeguate a garantirne liceità, correttezza, trasparenza, integrità e riservatezza. A tal fine, tutte le Società del Gruppo hanno nominato un Data Protection Officer (DPO), con funzioni di supporto e controllo in materia di protezione dei dati personali. I recapiti del DPO e le informative privacy sono disponibili nei canali aziendali ufficiali.

Tutti i collaboratori sono tenuti a conformarsi alle procedure interne in materia di protezione dei dati e sicurezza delle informazioni, nonché alle istruzioni operative che disciplinano la gestione dei dati e dei sistemi informativi aziendali.

2.5. Completezza e trasparenza dell'informazione

Il Gruppo Renergia promuove a tutti i livelli una cultura aziendale basata sulla condivisione delle informazioni necessarie, come elemento essenziale per la crescita organizzativa.

Ogni attività di comunicazione, interna ed esterna, è svolta nel rispetto delle leggi, delle regole e delle pratiche di condotta professionale, si caratterizza per chiarezza, completezza, trasparenza e accuratezza.

Il Gruppo Renergia si impegna a fornire informazioni complete, chiare, accurate e veritiere, nel rispetto della riservatezza e della tutela dei segreti industriali, ai soggetti terzi con i quali intrattiene relazioni commerciali o istituzionali.

2.6. Whistleblowing e tutela del segnalante

Il Gruppo Renergia promuove e incoraggia la pratica delle segnalazioni di comportamenti illeciti, irregolari o contrari al Codice Etico e al Modello Organizzativo, in conformità a quanto previsto al capitolo 5 del Modello stesso e dalla normativa vigente in materia di whistleblowing.

A tal fine, il Gruppo Renergia mette a disposizione un canale dedicato per le segnalazioni, gestito da un professionista esterno indipendente, incaricato di ricevere, analizzare e trattare in modo riservato tutte le comunicazioni pervenute.

Il canale garantisce l'anonimato, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione delle informazioni contenute nella segnalazione.

Il Gruppo Renergia vieta ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e si impegna a sanzionare il comportamento di chi dovesse violare le misure a tutela del segnalante o effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

2.7. Responsabilità verso la collettività

Il Gruppo Renergia riconosce l'influenza che la propria attività può avere sulle condizioni, sullo sviluppo socio-economico e sul benessere generale della collettività. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a condurre le proprie attività nel rispetto dei valori, delle aspettative e delle esigenze delle collettività locali, contribuendo in modo responsabile e sostenibile alla crescita e al miglioramento della qualità della vita nei territori di riferimento.

2.8. Lotta alla corruzione e ai conflitti d'interesse

Il Gruppo Renergia si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire e contrastare fenomeni di corruzione, conflitti di interesse e, più in generale, ogni comportamento idoneo a determinare il rischio di commissione di reati, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Nello svolgimento di ogni attività, devono essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti si trovino, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. In particolare, è necessario prevenire

i conflitti d'interesse tra le attività economiche del Gruppo e gli interessi personali, familiari o professionali dei collaboratori.

Costituiscono conflitti di interessi:

- il perseguimento, da parte di un collaboratore, di interessi incompatibili o contrastanti con la mission aziendale;
- il conseguimento di vantaggi o benefici personali, anche indiretti, derivanti dall'attività del Gruppo o dall'uso improprio di beni, informazioni o opportunità aziendali;
- comportamenti o violazioni poste in essere da stakeholder, enti, comunità o loro rappresentanti che compromettano il rapporto di fiducia cui sono tenuti nei confronti del Gruppo;
- l'acquisto o il possesso di partecipazioni rilevanti in società concorrenti, fornitori o clienti del Gruppo Renergia.

Ogni qualvolta un collaboratore o una parte interessata dovesse o possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse con quello del Gruppo Renergia, deve informare tempestivamente la funzione competente o l'Organismo di Vigilanza, affinché la decisione venga assunta da soggetti terzi indipendenti. Non sussiste un obbligo di segnalazione qualora l'interesse detenuto in una società non consenta in alcun modo di influenzare la gestione della società stessa, per esempio, in caso di interessi in società quotate per un ammontare inferiore al 5% o in caso di semplici investimenti di entità trascurabile.

2.9. Omaggi

Il Gruppo Renergia garantisce la corretta gestione degli omaggi, doni e spese di rappresentanza. Non è ammessa alcuna forma di regalo, beneficio o altra utilità che possa essere anche solo interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire vantaggi indebiti o trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo.

Sono consentiti esclusivamente omaggi di modico valore, conformi agli usi commerciali, alle politiche aziendali e nel rispetto dei limiti economici previsti dalle procedure.

In conformità al Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001, il Gruppo adotta controlli interni e verifiche periodiche sulle spese di rappresentanza e sugli omaggi, a cura del dipartimento finanziario e dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Qualsiasi violazione delle presenti disposizioni potrà comportare sanzioni disciplinari e, nei casi più gravi, la segnalazione all'OdV per le valutazioni di competenza.

2.10. Responsabilità verso la collettività

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo buona fede e diligenza, nel rispetto di quanto stabilito tra le parti. Il Gruppo Renergia si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Chiunque operi in nome e per conto del Gruppo Renergia deve evitare di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi, per rinegoziare accordi al solo scopo di trarre vantaggio da una posizione di debolezza o dipendenza dell'interlocutore. Nelle negoziazioni svolte da e per conto del Gruppo Renergia viene sempre tenuto in considerazione il bilanciamento degli interessi contrattuali.

In particolare, nella gestione e nella rinegoziazione dei rapporti contrattuali, il Gruppo Renergia e coloro che agiscono in nome e per conto della medesima, si impegnano ad operare nel pieno rispetto delle procedure interne e delle policy aziendali vigenti.

2.11. Concorrenza leale

Il Gruppo Renergia rispetta i principi in materia di libera concorrenza impegnandosi a impedire qualsiasi comportamento, anche solo potenziale, di concorrenza sleale. Le politiche di sconto o riduzione dei prezzi intraprese dalle Società del Gruppo non devono perseguire finalità illecite, intenti slealmente concorrenziali o obiettivi che possano determinare effetti distorsivi, restrittivi o limitativi della concorrenza.

2.12. Trasparenza contabile

Il Gruppo Renergia persegue la propria missione assicurando, al contempo, la massima trasparenza delle scelte imprenditoriali e fornendo ai soggetti deputati al controllo societario tutti i dati e le informazioni necessarie per una corretta rappresentazione contabile e gestionale.

2.13. Sicurezza e salute

Il Gruppo Renergia promuove e diffonde una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e incoraggiando comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

A tal fine, una struttura interna dedicata, attenta all'evoluzione dei rischi e degli scenari di riferimento, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- la valutazione dei rischi non evitabili e la redazione di un documento di valutazione dei rischi chiaro e completo, in conformità alla normativa vigente;
- una programmazione della prevenzione, che miri a un complesso coerente in cui siano contemplati l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- eliminazione dei rischi alla fonte (ad esempio, attraverso la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è il meno possibile, in considerazione dell'evoluzione della tecnica e del quadro normativo di riferimento);
- l'adozione delle migliori tecnologie economicamente accessibili, finalizzate alla minimizzazione e prevenzione dei rischi;
- il riconoscimento della priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo e l'aggiornamento costante delle metodologie di lavoro, unitamente all'impegno a ridurre gli effetti dannosi del lavoro monotono e ripetitivo;

- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione volti a impartire adeguate istruzioni ai lavoratori in materia di sicurezza all'interno di ogni ufficio o stabilimento.

2.14. Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario che il Gruppo Renergia s'impegna a salvaguardare, nella convinzione che il rispetto dell'ambiente costituisca anche un vantaggio competitivo sostenibile. A tal fine, le Società del Gruppo programmano le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e tutela ambientale.

I principi di sicurezza ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro devono essere rispettati nella gestione e nello smaltimento, anche tramite aziende terze specializzate, dei prodotti potenzialmente pericolosi o nocivi per l'ambiente.

I rifiuti devono essere gestiti conformemente alla normativa vigente e ogni costruzione o attività deve essere preventivamente autorizzata dalle autorità locali, qualora previsto dalla legge.

3. I doveri dei vertici aziendali

I vertici aziendali del Gruppo Renergia pongono al centro della propria azione il rispetto delle regole, il rispetto dei lavoratori, dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro e si impegnano ad amministrare le Società in modo economicamente ed eticamente responsabile.

3.1. Valore delle risorse umane

Il Gruppo Renergia tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di accrescere e valorizzare le competenze di ciascun collaboratore e favorirne la responsabilizzazione nella gestione delle attività aziendali.

3.2. Lavoro infantile

Il Gruppo Renergia rifiuta fermamente l'utilizzo del lavoro infantile, aderendo ai principi sanciti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia.

3.3. Selezione del personale

La valutazione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale nonché alla prevenzione delle fattispecie rilevanti previste dal Modello, nel rispetto della privacy e delle opinioni del candidato. Il Gruppo Renergia adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

3.4. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- norme e procedure interne adottate al fine di prevenire ed evitare comportamenti in contrasto con il presente Codice Etico.

Tali informazioni sono fornite al collaboratore affinché l'accettazione dell'incarico avvenga sulla base di una piena comprensione.

Il Gruppo Renergia si astiene dall'intrattenere rapporti di lavoro con persone straniere prive di permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno sia considerato irregolare o inefficace ai sensi della normativa vigente. Il Gruppo Renergia si astiene altresì dall'intrattenere rapporti con società di lavoro interinale che non siano in grado di assicurare che i propri dipendenti siano dotati di regolare permesso di soggiorno.

3.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il Gruppo Renergia rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. È inoltre garantito che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che possano comunicare liberamente con i propri iscritti nei luoghi di lavoro.

3.6. Gestione del personale

Il Gruppo Renergia evita qualsiasi forma di discriminazione nella selezione, assunzione, formazione, promozione e retribuzione del personale dipendente.

In particolare, nella gestione del rapporto di lavoro, il Gruppo Renergia non interferisce con il diritto del personale di professare principi, pratiche o bisogni legati a razza, origine, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o opinione politica.

Il Gruppo Renergia promuove l'inserimento dei giovani e delle donne nello staff aziendale, assicurando loro pari opportunità di accesso e di trattamento.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (come l'assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è definito in base alle competenze e alle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza complessiva del lavoro, sono favorite forme di flessibilità organizzativa che agevolano la gestione dello stato di maternità e, più in generale, della cura dei figli.

È vietata l'applicazione di procedure disciplinari nei confronti dei dipendenti se non nel rispetto del Codice Disciplinare interno e del CCNL di riferimento.

L'orario di lavoro e la retribuzione sono regolamentati dalle leggi applicabili e dai CCNL; è vietata qualsiasi forma di gestione del rapporto di lavoro al di fuori delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Il Gruppo Renergia promuove il benessere organizzativo attraverso misure di welfare aziendale a beneficio dei dipendenti, favorendo l'equilibrio tra vita professionale e personale, l'inclusione e la partecipazione.

Le iniziative di welfare sono attuate nel rispetto della normativa vigente e secondo quanto previsto nel Piano di Welfare Aziendale e nelle relative procedure interne.

Il Gruppo Renergia sostiene modalità di lavoro agile fondate su responsabilità, risultati, sicurezza e tutela dei dati, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze organizzative. Per il Reparto Amministrativo è prevista, in via ordinaria, la possibilità di effettuare attività in modalità di lavoro agile, secondo quanto definito nel Regolamento di Lavoro Agile e nelle istruzioni operative aziendali.

Restano ferme le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, protezione dei dati e sicurezza informatica.

3.7. Formazione e addestramento

Il Gruppo Renergia fornisce al personale tutti i mezzi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa e garantisce al personale una formazione idonea ad accrescere la consapevolezza del proprio ruolo e dell'importanza delle attività svolte in coerenza con la mission aziendale.

In particolare, il Gruppo Renergia investe nella crescita professionale dei propri dipendenti assicurando loro costante formazione e addestramento.

3.8. Coinvolgimento dei collaboratori

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento delle attività, anche attraverso momenti di partecipazione a discussioni e decisioni utili al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

3.9. Intervento sull'organizzazione del lavoro

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Il Gruppo Renergia si attiene, perciò, ai seguenti criteri:

- gli oneri derivanti dalle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti in modo il più possibile uniforme tra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- in caso di eventi nuovi o imprevisti, da esplicitare con chiarezza, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, assicurando la salvaguardia delle competenze professionali del collaboratore.

Le disposizioni di cui sopra si applicano nei limiti consentiti dai CCNL vigenti e dalle normative giuslavoristiche applicabili.

3.10. Doveri dei collaboratori

Il collaboratore deve agire con lealtà e correttezza, rispettando gli obblighi previsti dal contratto di lavoro, dal Codice Etico e dalle normative vigenti, assicurando l'esecuzione delle proprie prestazioni nel rispetto delle leggi e dei regolamenti. In particolare, i collaboratori del Gruppo Renergia sono tenuti a:

- comportarsi con professionalità e integrità nei confronti del Gruppo Renergia;
- tutelare gli interessi del Gruppo in ogni loro forma, nella consapevolezza che ciò equivale a tutelare anche i propri;
- utilizzare in modo corretto e responsabile i mezzi messi a disposizione dall'Azienda, limitandone l'uso personale allo stretto necessario e solo quando compatibile con le esigenze produttive;
- rispettare la destinazione d'uso dei beni aziendali, avendo cura del loro corretto utilizzo, funzionamento e manutenzione;
- svolgere la propria attività ispirandosi a trasparenza, correttezza, onestà e professionalità, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda;
- adempiere alle direttive dei superiori con responsabilità, diligenza e consapevolezza del proprio ruolo;
- in caso di grave divergenza di opinione, formulare una motivata contestazione scritta; qualora tale contestazione non venga accolta, attenersi comunque alle direttive ricevute, salvo il caso di manifesta illegittimità o di contrasto con le disposizioni del presente Codice Etico o del Modello Organizzativo 231;
- mantenere con i colleghi rapporti improntati a rispetto, collaborazione e spirito di squadra, nel perseguimento degli obiettivi aziendali comuni;
- segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (OdV) eventuali violazioni di leggi, del presente Codice Etico o del Modello Organizzativo di cui vengano a conoscenza nell'ambito lavorativo.

4. Criteri di condotta nelle relazioni esterne

4.1. Relazioni con i clienti

Le relazioni con i clienti del Gruppo Renergia devono essere improntate alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia e alla massima professionalità, promuovendo rapporti collaborativi, trasparenti e orientati alla soddisfazione reciproca.

4.2. Relazioni con i fornitori

Il Gruppo Renergia seleziona i propri fornitori sulla base di criteri rigorosi e trasparenti, improntati alla qualità, alla legalità e alla sostenibilità.

Tra questi, primaria importanza è assegnata a:

- prezzo;
- qualità;
- affidabilità;
- livello tecnologico;
- adeguatezza dei prodotti e/o servizi;
- esistenza di un rapporto di lunga durata senza particolari criticità;
- possesso, da parte del fornitore, di un sistema di qualità certificato;
- possesso di certificati ambientali e di certificazioni sulla gestione della forza lavoro;
- impiego da parte del fornitore di lavoratori regolari, nel pieno rispetto delle norme sul lavoro e del divieto di lavoro minorile;
- perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile e *adeguati rating di sostenibilità (ESG)*.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, è necessario:

- agire nel pieno rispetto della normativa vigente;
- garantire parità di trattamento, evitando discriminazioni o abusi di posizione contrattuale;
- operare secondo i principi di trasparenza, correttezza e cortesia;
- rispettare gli obblighi contrattuali assunti, onorando puntualmente impegni e scadenze.

Nei rapporti con i fornitori non è consentito accettare regali, omaggi o altre utilità che possano condizionare le scelte o generare dubbi sulla trasparenza e sull'imparzialità della propria condotta.

4.3. Relazioni con la pubblica amministrazione

Ai fini del presente Codice Etico, per pubblici funzionari si intendono i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, nonché organi, rappresentanti, mandatari, membri, dipendenti, consulenti o incaricati di pubbliche funzioni di amministrazioni, enti o organismi pubblici, nazionali o internazionali.

È assolutamente vietato offrire, promettere o corrispondere denaro, omaggi o altri benefici a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere trattamenti di favore o agevolazioni indebite a vantaggio del Gruppo Renergia.

Nel corso di qualsiasi relazione con la Pubblica Amministrazione non si deve cercare di influenzare le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione medesima.

Qualora un pubblico funzionario eserciti pressioni indebite o richieda denaro o altre utilità, i collaboratori del Gruppo Renergia devono informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità previste dal Modello 231.

I consulenti o altri soggetti terzi incaricati di rappresentare le Società nei rapporti con la P.A. sono tenuti a rispettare le medesime regole di condotta applicabili ai dipendenti del Gruppo. Le Società non possono avvalersi di soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interessi.

Nel corso del rapporto con la Pubblica Amministrazione (richieste, istanze, trattative, ecc.) non dovranno essere intraprese le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire omaggi e/o regalie che possano influenzare la trattativa in corso;
- sollecitare oppure ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

In generale, i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi a chiarezza, trasparenza, correttezza e professionalità, nel rispetto dei ruoli istituzionali e delle normative applicabili.

5. Validità e applicazione del Codice

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dal Gruppo Renergia. Il rispetto e l'osservanza delle norme del Codice Etico sono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo costituirà illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dallo Statuto dei Lavoratori con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà costituire causa di risoluzione del contratto e di azioni giudiziarie finalizzate al risarcimento del danno, secondo quanto meglio descritto nel Modello Organizzativo.

renergia