Allegato 1

CODICE ETICO

Biomasseltalia
L'Energia di oggi, l'Azzurro di domani

Revisione	Data	Descrizione	Redatto da	Revisionato da	Approvato da
3	19.07.2018	Aggiornamento del Modello Organizzativo	Avv. Davoli	Avv. Verri	Consiglio di Amministrazione
4	__.__.2020	Modifica modalità di inviare segnalazioni all'OdV ed introduzione reati tributari	Ing. Castelluccio	Avv. Verri	Consiglio di Amministrazione
5	…/…/2022	Aggiornamento normativo e organizzativo.	Avv. Michele Delrio	Avv. Verri	Consiglio di Amministrazione
6	…	Aggiornamento normativo e organizzativo	CFB SRL Società tra Avvocati	…	Consiglio di Amministrazione
7	12/10/2026	Aggiornamento del Modello Organizzativo	CFB SRL Società tra Avvocati	…	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PREMESSA 4
SEZ. I – IL CODICE ETICO: PRINCIPI E AMBITI DI APPLICAZIONE 6
I destinatari delle norme etiche 6
Obblighi di Biomasse Italia SpA 6
Obblighi per i responsabili 7
Obblighi per tutti i dipendenti 7
Efficacia del Codice 8
Organismo di Vigilanza 8
Sanzioni 8
Segnalazioni all'OdV e Whistleblowing 8
SEZ. II – LE NORME ETICHE 10
Norma A – Rapporti con la Pubblica Amministrazione 10
Norma B – Rapporti con i Clienti, i Fornitori, le Organizzazioni Sindacali ed i Partiti Politici, la Comunità 11
Norma C – Trasparenza nella gestione degli omaggi e delle regalie 12
Norma D – Trasparenza nella contabilità e veridicità della documentazione fiscale 13
Norma E – Conflitto d'interessi 14
Norma F– Obblighi di riservatezza 15
Norma G – Rapporti di lavoro - Pari Opportunità – Discriminazioni 16
Norma H – Ambiente di Lavoro 17
Norma I – Salute e sicurezza del lavoro ed Ambiente 17
Norma J – Riservatezza delle Informazioni. Protezione del sistema informatico e telematico e dei dati, informazioni e programmi informatici di pubblica utilità. 19
Norma K – Utilizzo responsabile degli strumenti di Intelligenza Artificiale 20
Norma L – Beni aziendali 20
Norma M – Formazione della volontà dell'assemblea 21
Norma N – Salvaguardia del capitale sociale 21
Norma O – Iniziative liberali e sponsorizzazioni. 22
Norma P – Divieto di illecito utilizzo, spendita, messa in circolazione o falsificazione di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo 22
Norma Q – Repressione di attività terroristiche e di eversione dell'ordine democratico 22
Norma R – Divieto di detenzione di materiale pornografico 22
Norma S – Rapporti con l'Autorità giudiziaria 22
Norma T – Repressione di attività di criminalità organizzata 23
Norma U – Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico 23

PREMESSA

Il D.Lgs. 231 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche nei casi in cui i propri dipendenti o soggetti apicali commettano i reati dalla stessa legge individuati nell'interesse ed a vantaggio dell'ente.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico (d'ora in avanti "Codice"), la cui osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di Biomasse Italia S.p.a. (da ora in avanti B.I.), fattori decisivi per il successo dell'impresa.

Il presente Codice costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del suddetto Decreto.

I principi generali e di comportamento del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione Italiana: ne riconoscono lo statuto di legge fondamentale dello stato quale imprescindibile riferimento valoriale dell'attività della Società.

In particolare, i principi comportamentali di riportati nel presente Codice Etico vogliono qualificarsi come declinazione delle seguenti norme costituzionali, qui indicate in modo sintetico:

- Art. 2: diritti inviolabili dell'uomo, solidarietà politica economica e sociale
- Art. 3: pari dignità sociale degli individui, nessuna discriminazione per sesso, lingua, razza, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali
- Art. 6: tutela delle minoranze linguistiche
- Art. 9: promozione della ricerca scientifica e tecnica
- Art. 15: libertà e segretezza della corrispondenza
- Art. 32: tutela della salute
- Art. 35: tutela del lavoro e cura della formazione
- Art. 36: condizioni del lavoro
- Art. 37: condizioni di lavoro e famiglia
- Art. 41: libertà dell'iniziativa economica privata nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana
- Art. 53: capacità contributiva
- Art.54: adempimento con disciplina ed onore delle funzioni pubbliche
- Art. 97: buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione
- Art.98: i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione
- Art.101: la giustizia è amministrata in nome del popolo.

Tutte le attività di B.I. devono essere svolte nell'osservanza della Costituzione e della legge, con onestà, integrità, buona fede, nel rispetto dei diritti dei terzi, dipendenti, soci, partners commerciali e finanziari ed in genere di chiunque venga coinvolto nelle attività di B.I.

Tutti coloro che lavorano in B.I., senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare ed a far osservare tali principi nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità.

Pertanto, i dipendenti B.I., oltre ad adempiere ai doveri di lealtà, di correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere azioni contrarie alle regole ed alle procedure aziendali ed in generale alle norme di legge ed attenersi ai precetti del presente codice etico.

Ogni rischio va presidiato con comportamenti virtuosi e per questo motivo la Società crede

che la crescita imprenditoriale dell'azienda si accompagni necessariamente a quella della cultura della legalità e del rispetto di principi etici fondamentali.

A ciò si aggiunga che, oggi sempre più, è fondamentale costruire uno sviluppo sostenibile e ragionare in termini di successo sostenibile. Tale approccio si fonda sulla consapevolezza che l'azienda è un insieme di rischi, imprenditoriali e di compliance.

Occorre quindi mitigare i rischi ed il "sistema 231" rappresenta un pilastro imprescindibile in un'ottica di crescita sostenibile e di integrazione con gli indicatori ESG (Enviromental, Social, Governance).

Si tratta di valori che già appartengono alla Società e che trovano espressa realizzazione anche nel presente Codice Etico.

SEZ. I – IL CODICE ETICO: PRINCIPI E AMBITI DI APPLICAZIONE

I destinatari delle norme etiche

Il Codice Etico è diretto ad una molteplicità di destinatari:

- agli organi sociali ed ai loro componenti;
- ai dirigenti, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;
- ai consulenti, ai collaboratori a qualunque titolo, ai procuratori ed a qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto della Società.

I Destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti e, a tal fine, la Società si impegna per l'effettiva diffusione dello stesso all'interno e all'esterno, garantendo che venga consegnato o messo a disposizione di tutti i destinatari.

La Società (di seguito anche solo "B.I.") esige il rispetto del codice etico anche da parte di tutti i soggetti terzi che la rappresentano in qualsivoglia modo, anche di fatto, senza vincoli di dipendenza come consulenti, agenti e altri collaboratori autonomi.

Il management di B.I. ed in genere tutti i dipendenti in ragione delle proprie competenze sono tenuti ad:

- informare i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal codice, mediante consegna di una copia dello stesso comprovata dalla sottoscrizione della lettera d'impegno o da clausola contrattuale;
- esigere da tali soggetti, persone fisiche o giuridiche, il rispetto delle norme del codice etico;
- introdurre nei contratti con i terzi apposite previsioni che comportino l'assunzione da parte di quest'ultimi l'obbligo di rispettare Codice Etico adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Obblighi di Biomasse Italia SpA

B.I. si impegna a:

- aggiornare il Modello (comprese le Parti Speciali), il Codice, e le procedure interne al fine di adeguarli ai cambiamenti societari ed alla normativa vigente in materia, recependo le proposte dell'OdV in merito;
- mettere a disposizione ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice, anche attraverso l'attività dell'OdV;
- adottare adeguate misure disciplinari, in seguito all'accertamento delle infrazioni, segnalate dall'OdV o dai dipendenti, del Modello, delle norme previste nel Codice, nonché delle procedure interne;
- nel rispetto delle tutele previste dalla Legge e dalla procedura interna adottata in materia, garantire che chi abbia segnalato violazioni del Modello, del Codice o delle procedure aziendali richiamate, ovvero la commissione di illeciti per tramite dei canali interni Whistleblowing istituiti, non sia destinatario di azioni discriminatorie o ritorsive di qualsivoglia natura;
- assicurare la massima diffusione del Codice presso i dipendenti e verso terzi, anche tramite l'attività dell'OdV, come più chiaramente delineato nello Statuto dell'OdV;

- svolgere attività di informazione e formazione in materia 231, anche tramite il supporto dell'OdV.

Obblighi per i responsabili

Ogni responsabile ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento etico un esempio per i dipendenti a proprio riporto;
- indirizzare i dipendenti all'osservanza del Modello e del Codice nonché sollecitare gli stessi a denunziare l'eventuale infrazione delle norme etiche e/o delle procedure interne;
- sollecitare i dipendenti a segnalare eventuali carenze del Modello, del Codice e delle procedure accogliendo tutti i contributi costruttivi che i dipendenti stessi vorranno dare al fine di migliorarne i contenuti. Il Modello, il Codice e le procedure interne sono infatti strumenti dinamici, in continua evoluzione quindi sempre perfettibili;
- adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità delle prestazioni di lavoro e che quindi tutte le operazioni e le negoziazioni compiute ed in genere i comportamenti posti in essere dai dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere realizzati, nel rispetto della legge e delle norme previste nel Codice;
- selezionare con particolare cura dipendenti e collaboratori esterni per impedire che vengano assegnati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno ad osservare le norme del Codice;
- riferire tempestivamente tramite i canali interni di segnalazione Whistleblowing predisposti, secondo le modalità previste dalla procedura adottata in materia, possibili violazioni, anche da parte di colleghi, delle norme previste dal presente Codice.

Obblighi per tutti i dipendenti

B.I. ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare tali leggi e regolamenti. Ogni dipendente è tenuto altresì a conoscere le norme contenute nel Codice, nel Modello Organizzativo e le procedure che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Pertanto, tutti i dipendenti sono tenuti a leggere con particolare attenzione e ad applicare, nello svolgimento delle proprie attività, le procedure aziendali all'uopo predisposte.

Qualora un dipendente necessiti di chiarimenti sui criteri di applicazione di tali procedure e/o delle norme etiche contenute nel presente Codice, dovrà rivolgersi al proprio superiore o all'OdV.

Tutti i dipendenti di B.I. ovunque dislocati ed operanti, hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme etiche e/o alle procedure disciplinanti le attività di B.I.;
- riferire tempestivamente tramite i canali interni di segnalazione Whistleblowing predisposti, secondo le modalità previste dalla procedura adottata in materia, possibili violazioni, anche da parte di colleghi, delle norme previste dal presente Codice.

Efficacia del Codice

La violazione del Codice costituisce inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento alla società dei danni derivanti da tale violazione, in conformità alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili.

Il principio è applicato a tutti i rapporti con i destinatari.

Organismo di Vigilanza

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante, viene esercitato dall'Organismo di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt.6-7 del medesimo decreto.

In particolare, fermo restando quanto previsto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza e dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, allegati al Modello Organizzativo e Gestionale, spetta all'Organismo di Vigilanza:

- controllare il rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;

- segnalare, seguire e coordinare la necessità di aggiornamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e la diffusione del Codice Etico e del Modello Organizzativo presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;

- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

Sanzioni

In caso di violazioni del Codice Etico, Biomasse Italia Spa adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali, provvedimenti disciplinari, nel rispetto della legge e delle vigenti previsioni, che possono giungere sino all'allontanamento dalla società dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice e del Modello Organizzativo da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

Segnalazioni all'OdV e Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del

Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, è stato predisposto un canale interno di segnalazione e individuato il Gestore delle segnalazioni.

Tramite il canale di segnalazione interna predisposto possono essere trasmesse segnalazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società, incluse violazioni del Codice Etico.

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione interna al Comitato Whistleblowing, appositamente designato.

Per il dettaglio si rinvia all'apposita procedura adottata e pubblicata sul sito aziendale.

Le segnalazioni interne devono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali alternativi e possono essere rese anche in forma anonima:

- in forma scritta con modalità informatiche tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link https://gruppoepnewenergyitalia.whistlelink.com/, disponibile anche sul sito istituzionale di Biomasse Italia S.p.A.
- in forma orale tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link https://gruppoepnewenergyitalia.whistlelink.com/, disponibile anche sul sito istituzionale di Biomasse Italia S.p.A., selezionando apposita voce "Voglio inviare una segnalazione in formato audio", con registrazione di un messaggio audio.
- **mediante incontro diretto** con il Gestore a richiesta del segnalante, che può essere richiesto accedendo alla piattaforma reperibile al seguente link https://gruppoepnewenergyitalia.whistlelink.com/ disponibile anche sul sito istituzionale di Biomasse Italia S.p.A. e selezionando apposita casella "Incontro diretto con il Gestore della segnalazione".

Solamente nelle ipotesi espressamente previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

In lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere in ragione della segnalazione con onere, a carico di ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che

ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

SEZ. II – LE NORME ETICHE

Norma A – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

È vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi, sia italiani che esteri, per indurre al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio, posto in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con concessionari di un pubblico servizio, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o concessionari di pubblico servizio, i destinatari dovranno astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

La presente norma si applica anche nei confronti dei terzi consulenti, rappresentanti, intermediari ed agenti, che rappresentino B.I. sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sia nel settore privato.

A tal proposito B.I. vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti soggetti che abbiano riportato condanne definitive in relazione a reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

È inoltre vietato dare o promettere di denaro o altra utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di altre società.

E' vietato altresì sfruttare o vantare relazioni esistenti o anche solo asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, per far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Tutte le informazioni richieste e/o presentate alle istituzioni pubbliche devono essere veritiere e trasparenti.

Non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a Organismi pubblici, nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È fatto divieto di destinare somme ricevute da Organismi pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si elencano alcuni comportamenti ricadenti in detto divieto:

- falsa attestazione dell'esistenza di condizioni essenziali al fine di partecipare ad una gara o per ottenere licenze, autorizzazioni e concessioni o erogazioni pubbliche;

- falsa attestazione della destinazione di finanziamenti pur legittimamente ricevuti per finalità diverse da quelle che ne abbiano giustificato l'erogazione;
- alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o manipolazione dei dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.

Norma B – Rapporti con i Clienti, i Fornitori, le Organizzazioni Sindacali ed i Partiti Politici, la Comunità

a) I Clienti

B.I. persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente finale e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto. Pertanto, esige dai propri dipendenti e dagli altri destinatari del presente codice che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato all'onestà, correttezza professionale e trasparenza. I dipendenti devono seguire le procedure interne relative al raggiungimento di questo obiettivo attraverso lo sviluppo e il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con i clienti, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua. Nei rapporti con i clienti, la società deve evitare ingiuste discriminazioni nelle trattative con gli stessi e non deve fare uso improprio del suo potere contrattuale a danno di un qualsiasi cliente.

I Clienti diversi dal GSE S.p.A. o dagli altri soggetti autorizzati all'acquisto di energia elettrica sono sottoposti a procedure di selezione in modo che l'eventuale percezione di denaro da parte della Società per ragioni diverse dalla cessione di energia avvenga comunque da parte di soggetti controllati, i quali svolgono la loro attività nel rispetto della legge e del codice etico della Società stessa.

b) I Fornitori

I fornitori di combustibile e di beni e servizi diversi dal combustibile sono sottoposti a procedure di selezione in modo che l'acquisto avvenga in condizioni di sicurezza per la Società, per le autorizzazioni di cui è in possesso, per il suo patrimonio. Essi sono altresì sottoposti alle procedure di qualifica previste . Allo stesso scopo, B.I. sottopone il combustibile e gli altri beni acquistati a controlli circa la loro provenienza e la loro conformità ai parametri previsti dalla legge, dai regolamenti e dalle autorizzazioni.

Nell'acquisto di materie prime destinate alla combustione per la produzione di energia elettrica e di beni e servizi diversi dal combustibile B.I. accerta che gli stessi non siano provento ovvero occasione di reato. All'interno di ciascun contratto di fornitura di materia prima il Fornitore (italiano o estero) attesta la lecita provenienza, e cioè la provenienza da processi conformi sotto ogni profilo, della materia prima e che, altresì, nel processo produttivo non siano stati commessi altri reati di rilievo ai fini del D. Lgs 231/01.

Ai fornitori di B.I. e ai loro dipendenti è in ogni caso richiesto il rispetto della legge e del codice etico nello svolgimento dei loro rapporti d'affari con, e per conto di, B.I. Tale aspettativa sarà oggetto di apposita clausola o condizione contrattuale di qualunque impegno del fornitore con B.I. Il dipendente di B.I. incaricato della supervisione del fornitore sarà tenuto ad assicurare che lo stesso (il fornitore) svolga il proprio rapporto d'affari con, e per conto di, B.I. nel rispetto della legge e del codice etico. Ai fornitori è richiesto di segnalare per tramite dei canali di segnalazione interna Whistleblowing predisposti violazioni della legge o del codice etico rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché di collaborare in qualunque indagine ad esso relativa, se richiesti.

Laddove previsto, ed in particolare per quanto riguarda i contratti di appalto, la Società

assume quale criterio prioritario la qualifica tecnico professionale del fornitore anche in materia di sicurezza del lavoro.

Laddove al fornitore sia concessa la facoltà di subappalto, questi dovrà fornire ogni e più ampia garanzia, anche documentale, della specifica idoneità tecnico professionale del subappaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i fornitori B.I. si astiene da comportamenti violenti o minacciosi intesi a garantirsi condizioni tali da realizzare forme di illecita concorrenza nei confronti di altri soggetti esercenti la medesima attività produttiva. Allo stesso modo i dipendenti di B.I. si astengono dal compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà a fronte della richiesta o della ricezione di denaro o altre utilità.

c) Le Organizzazioni sindacali ed i Partiti politici

Qualsiasi rapporto di B.I. con le organizzazioni sindacali, i partiti politici ed i loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici da parte della Società solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari.

Eventuali contributi versati da parte di dipendenti in favore delle organizzazioni sindacali per il tramite della società, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

d) La Comunità

I dipendenti di B.I. offrono attivamente il loro tempo e i loro talento a servizio della comunità, per pubblici incarichi o altre posizioni. B. I. sostiene il coinvolgimento dei dipendenti in tali attività. Queste attività sono coerenti con il forte valore della società al servizio della comunità.

I dipendenti devono assicurare tuttavia che tali attività non confliggano con il loro rapporto di lavoro con B.I., né costituiscano o comportino alcun conflitto, o apparenza di conflitto, con gli interessi della Società. È fatto espresso obbligo ad ognuno dei dipendenti di B.I. di dichiarare eventuali situazioni di conflitto di interesse in cui si vengano a trovare per effetto dei predetti incarichi al proprio superiore gerarchico ovvero all'OdV.

B.I. ed i suoi dipendenti sono fortemente impegnati a tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando i valori imprescindibili di un ambiente pulito e di un posto di lavoro salubre e sicuro.

Norma C – Trasparenza nella gestione degli omaggi e delle regalie

Per omaggio si intende in genere un bene o un'utilità data a titolo gratuito senza controprestazione, spesso per fini promozionali o di buona volontà, spesso per fidelizzare clienti o incentivare i potenziali clienti a scegliere i propri prodotti.

Per regalia si intende in genere un'elargizione simile all'omaggio, ma che assume un significato più specifico nell'ambito aziendale e commerciale: si tratta di doni particolari, a volte a soggetti istituzionali o clienti importanti, per consolidare rapporti commerciali o istituzionali.

Per omaggio o regalie si deve intendere qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, ma anche, ad esempio e senza alcuna pretesa di esaustività, la partecipazione gratuita a convegni od altri eventi di qualsiasi natura e tipo, viaggi e soggiorni.

A tutti i dipendenti e collaboratori di B.I. è fatto divieto di effettuare o accettare omaggi o regalie che possano comportare un condizionamento del servizio ricevuto o svolto. In particolare, eventuali omaggi o regalie non devono eccedere la normale prassi commerciale e non possono superare il limite di valore di euro 50,00. In caso di dubbio occorre sempre avvertire

il proprio superiore gerarchico.

Le stesse regole e cautele devono operare in caso di inviti per pranzi, viaggi ed eventi in generale.

È inoltre vietato accettare o effettuare, per sé o per altri, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare indebiti vantaggi per sé o pregiudizio per la Società o per terzi; tutti i destinatari del presente Codice sono quindi tenuti a respingere, e non effettuare, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

In particolare, è vietato elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Società ed in ogni caso è vietata qualsiasi forma di omaggio o regalia a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere.

Quanto sopra non deve essere eluso ricorrendo a terzi.

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

Norma D – Trasparenza nella contabilità e veridicità della documentazione fiscale

Tutte le azioni, operazioni e negoziazioni compiute da B.I. sono ispirate ai seguenti principi:

- massima correttezza gestionale;
- completezza e trasparenza delle informazioni;
- legittimità sotto il profilo giuridico;
- chiarezza e verità dei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

B.I. esige da tutti i suoi dipendenti piena ed ampia dedizione affinché i fatti di gestione e le operazioni poste in essere nel corso di tutte le proprie attività siano rappresentati in contabilità correttamente e tempestivamente.

Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta così da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione della provenienza e/o della formazione dei documenti;
- la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

È compito di ogni destinatario coinvolto nella redazione del bilancio di B.I., far sì che la documentazione contabile risponda ai principi sopra citati e sia facilmente rintracciabile nonché ordinata secondo criteri logici.

La legge esige l'applicazione dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità dei bilanci e delle comunicazioni sociali; B.I. impone l'adozione di detti principi ai propri dipendenti anche al fine di salvaguardare quella fiducia che deve poter essere riposta da parte di chiunque ne sia il destinatario, nella veridicità di tutte le informazioni contenute in detti documenti, e altresì allo scopo di contrastare - in un'ottica general preventiva - i reati societari, tributari e fiscali, anche in materia di dazi doganali e accise, e i fenomeni del riciclaggio e dell'autoriciclaggio.

Molteplici sono le voci tradotte nei bilanci e nella nota integrativa che necessitano di stime (cosiddette valutazioni). Soprattutto in questi casi è indispensabile il rispetto dei principi contabili da parte di chiunque sia coinvolto (anche consulenti–terzi) nel processo formativo di dette voci.

B.I. esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, fondi rischi e oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in tema di formazione e valutazione di bilancio.

In particolar modo i dipendenti preposti all'elaborazione dei saldi contabili di fine anno sono tenuti a controllare o a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromiche alla produzione di detti saldi, anche al fine di ridurre la possibilità di errori interpretativi.

B.I. si è data altresì, quale propria politica etica, la permanente promozione, nei confronti di tutti i propri dipendenti, del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali prescritte per legge, pertanto chiunque venga coinvolto nella redazione di detti documenti è tenuto ad esporre fatti materiali rispondenti al vero e non deve in alcun modo tacere e/o alterare, informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, la cui comunicazione veridica e trasparente è imposta dalla legge.

B.I. esige il pieno rispetto, l'applicazione dei principi di correttezza, trasparenza e veridicità delle informazioni anche da parte dei responsabili della revisione. Tutti i documenti dagli stessi prodotti, in ragione della propria qualità di revisori contabili ed inerenti alla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di B.I., dovranno essere informati a detto principio, a pena di risoluzione del rapporto contrattuale che lega la società di revisione stessa a B.I.

È infine obbligatorio, nei processi di fatturazione e di elaborazione della documentazione rilevante ai fini fiscali, che i dati rappresentati siano sempre veritieri e in tutto corrispondenti alle operazioni materialmente eseguite. È inoltre fatto obbligo a tutti i Destinatari, per quanto di competenza, di adempiere a tutti gli obblighi fiscali e tributari applicabili, comprensivi di tutti gli obblighi in materia doganale ed in materia di accise, di conservare con cura tutta la documentazione rilevante ai fini fiscali, astenendosi dall'occultarla, distruggerla o alterarla.

I principi esposti in questo paragrafo si applicano anche a tutti i terzi che a qualsiasi titolo vengano coinvolti nelle attività contabili della Società.

Norma E – Conflitto d'interessi

B.I. esige il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi contenuta in leggi e regolamenti.

Per "conflitto di interessi" si intende ogni situazione dalla quale, nello svolgimento delle proprie mansioni, possa derivare al dipendente un vantaggio economico o di qualsiasi altra natura, diretto o indiretto, tale da influenzare l'obiettività delle decisioni o lo svolgimento dell'attività del dipendente a favore di B.I.

Ciascun amministratore è obbligato a rendere noto agli altri amministratori nonché al collegio sindacale, qualunque interesse, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società sulla quale è chiamato a decidere. Detta comunicazione dovrà essere precisa e puntuale ovvero dovrà specificare la natura, i termini, l'origine e la portata dell'interesse stesso; spetterà poi al consiglio di amministrazione valutarne la conflittualità rispetto agli interessi della società.

In caso di conflitto d'interesse di uno o più amministratori, questi sono tenuti ad astenersi

dall'operazione su cui, in virtù dei propri poteri, sono chiamati a decidere, demandando ogni valutazione e decisione in merito al consiglio di amministrazione.

Ogni dipendente deve astenersi dal prendere decisioni o adottare comportamenti che possano essere in conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi di B.I. In particolare, il dipendente non deve prendere decisioni inerenti all'attività lavorativa che vedano coinvolte persone a lui legate da rapporti economici, di parentela o amicizia.

Qualunque conflitto o apparenza di conflitto da parte di dipendenti deve essere prontamente segnalato/a al proprio supervisore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Norma F– Obblighi di riservatezza

Le informazioni o conoscenze relative a qualsiasi aspetto dell'attività di B.I. o delle operazioni che la riguardano costituiscono una risorsa aziendale e forniscono a B.I. l'opportunità di servire i clienti e di competere con successo nel mercato. Tutte queste informazioni o conoscenze, indipendentemente dalla loro specifica natura, mezzo o forma, che B.I. considera private (cioè non pubbliche), che non sono di dominio pubblico al di fuori dell'azienda o che devono essere mantenute confidenziali in base alla legge o ad un contratto, che possono tornare utili ai concorrenti o recare pregiudizio all'azienda, ai dipendenti o ai clienti, se rivelate, che B.I. sviluppa, sostiene di avere sviluppato e/o sulle quali ha un diritto esclusivo, o che formano oggetto di un segreto commerciale di B.I., sono "informazioni confidenziali" per l'azienda.

Si considerano "informazioni confidenziali", a titolo esemplificativo e non tassativo, le informazioni o le conoscenze relative a stabilimenti, sistemi; operazioni, finanze, strategie aziendali, piani e proposte, potenziali fusioni, acquisizioni e dismissioni, analisi sensibili, studi; budget, previsioni di guadagni, preventivi di vendita e strategie di marketing, prezzi, contratti, personale, clienti, fornitori, partner commerciali, ricerche, guida, sviluppi o costruzioni.

Gli amministratori ed i dipendenti che hanno accesso alle "informazioni confidenziali" devono proteggere e sono tenuti alla sicurezza e salvaguardia di tali informazioni, nonché a conformarsi alla legge, alle policy, alle pratiche ed alle procedure societarie, volte a proteggere le Informazioni Confidenziali da rivelazioni non autorizzate.

Le "informazioni confidenziali" necessarie per svolgere il lavoro di un dipendente devono essere usate solo a questo fine, e possono essere condivise solo con altri dipendenti che ne abbiano bisogno per svolgere i loro incarichi.

I dipendenti non possono usare le "informazioni confidenziali" per il loro personale interesse, vantaggio o guadagno.

I dipendenti non possono divulgare le "informazioni confidenziali" al di fuori dell'azienda B.I., salvo che nel caso in cui tale rivelazione non sia autorizzata in modo appropriato da un funzionario, resa obbligatoria per legge o effettuata in conformità ad un accordo di riservatezza. Se sorge la necessità di diffondere le "informazioni confidenziali" al di fuori dell'azienda B.I. è di regola opportuno tutelare l'informazione da una rivelazione non autorizzata con un accordo di riservatezza.

I dipendenti e gli amministratori devono restituire tutte le "informazioni confidenziali" a B.I. ogniqualvolta ciò venga loro richiesto o in caso di cessazione del loro rapporto di lavoro. Un dipendente non può rendere note le "informazioni confidenziali" ottenute in virtù del suo rapporto di lavoro con B.I. a qualsiasi persona fisica, giuridica o altra organizzazione dopo la cessazione del suo rapporto di lavoro con B.I.

Norma G – Rapporti di lavoro - Pari Opportunità – Discriminazioni

Fermo restando il divieto per la Società di assumere, intrattenere rapporti di lavoro con persone irregolarmente presenti nel territorio italiano e/o a favorirne l'ingresso, B.I. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano partecipare e contribuire al successo societario e creare valore per gli azionisti, libero da ritorsioni e discriminazioni di sorta. Ogniqualvolta e in qualunque luogo i dipendenti operino per conto di B.I., essi hanno il diritto di non essere oggetto di nessuna forma di discriminazione o ritorsione proibite. Ai fini dell'applicazione di questa aspettativa comportamentale di B.I., il luogo di lavoro non è limitato fisicamente agli uffici della Società, ma comprende anche i mezzi di trasporto aziendali, gli eventi sponsorizzati dalla Società ed i viaggi di lavoro e qualunque altro luogo ovvero occasione in cui i dipendenti di B.I. si trovino a svolgere attività lavorativa.

Nel luogo di lavoro in generale, ma anche nelle pratiche relative alle risorse umane, a tutti i dipendenti è severamente fatto divieto di effettuare discriminazioni basate su razza, religione, fede, colore, provenienza, cittadinanza, stirpe, età, invalidità o handicap, stato civile, propensione affettiva o sessuale, identità sessuale, eredità cellulare atipica o caratteristiche del sangue, particolare invalidità di ex-combattenti ovvero altre caratteristiche o peculiarità tutelate dalla legge. Eventuali discriminazioni non saranno tollerate. Sono altresì vietate e non saranno tollerate ritorsioni discriminatorie effettuate da qualunque dipendente sul posto di lavoro. In questo contesto, "ritorsione" significa una condotta offensiva che sia severa o penetrante, ovvero che prenda di mira un dipendente o un gruppo di dipendenti, per le ragioni inerenti alle caratteristiche e peculiarità tutelate dalla legge (come descritte nel paragrafo che precede) e che rechi pregiudizio a, o contestazione di, tali soggetti (ad esempio insulti, scherzi, ingiurie, sollecitazioni, immagini, vignette o manifesti) in cui il comportamento di un dipendente nei confronti di un altro dia origine ad un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

Ritorsioni a sfondo sessuale o che creano un ambiente di lavoro ostile sono altresì vietate e non saranno tollerate. A titolo esemplificativo e non tassativo, per ritorsione sessuale si intende qualunque avance o proposta sessuale richiesta, qualunque proposta di favori sessuali, qualunque contatto fisico non voluto, qualunque esposizione di immagini, vignette e poster a sfondo sessuale, qualunque riferimento sessuale o altri comportamenti verbali o fisici a sfondo sessuale che influiscono su, o interferiscono con, le prestazioni lavorative del singolo, o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo. Si precisa che i dipendenti che ritengono di essere oggetto di ritorsioni sessuali o discriminatorie possono segnalare tale comportamento per tramite dei canali interni di segnalazione Whistleblowing quali violazione del presente Codice Etico, parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo e Gestionale. .

Sono altresì vietati atti violenti, abusi fisici o verbali, minacce o altre espressioni di violenza, comportamenti intimidatori o conflittuali relativi a un dipendente nei confronti di un altro nell'orario di lavoro o effettuati con beni di proprietà della Società, compreso qualsiasi mezzo della Società, o comunque nel compimento dell'attività aziendale.

È vietato elargire premi ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti consistenti in viaggi finalizzati allo sfruttamento della prostituzione minorile o comunque verso destinazioni note per rivolgere al mercato tale tipo di illecita offerta.

È vietato reclutare, utilizzare, assumere o impiegare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno.

Sono infine vietate manifestazioni in qualunque forma di xenofobia e comportamenti intesi a

negare la Shoah, i crimini di genocidio, i crimini contro l'umanità e i crimini di guerra.

Norma H – Ambiente di Lavoro

In particolare, per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, i dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e sicuro, dove la dignità e la sicurezza di ciascuno sono rispettate. A tale riguardo, a titolo esemplificativo, i dipendenti di B.I. (i) devono rispettare il divieto di assunzione di sostanze alcoliche e/o stupefacenti; (ii) devono rispettare il divieto di fumare, eccezion fatta per il luoghi a ciò specificatamente deputati, mantenendo, peraltro, l'attenzione a non creare disagio per i colleghi non fumatori; la sigaretta elettronica è in tutto assimilata alla sigaretta tradizionale; e (iii) devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Norma I – Salute e sicurezza del lavoro ed Ambiente

La sicurezza e la salute del lavoro sono al vertice delle priorità di B.I. e non devono essere mai compromesse ovvero sottoposte a qualsiasi tipo di rischio anche minimale. La politica aziendale in materia di sicurezza e di tutela ambientale è orientata alla massima prevenzione possibile, garantendo l'impiego di tutte le risorse umane ed economiche necessarie a tale fine, perseguendo l'obiettivo zero infortuni.

B.I. opererà con il massimo riguardo per la sicurezza e la salute dei suoi dipendenti, clienti, fornitori, nonché del pubblico, in conformità alla normativa in materia di sicurezza e salute del lavoro. A tal fine B.I. manterrà un ambiente di lavoro attento alla sicurezza ed una forza lavoro dotata di attrezzature appropriate, opportunamente esercitata e bene informata delle condizioni imposte dalla legge in materia di sicurezza e salute del lavoro, delle policy, delle pratiche e delle procedure della società. L'impegno di B.I. è di diffondere tra i dipendenti una cultura che abbracci i temi della sicurezza e della salute del lavoro come uno stile di vita, al fine di creare un ambiente di lavoro esente da infortuni di sorta.

B.I. si impegna a tutelare la pubblica sicurezza in relazione all'attività dei propri stabilimenti, uffici, delle attrezzature e dei sistemi operativi dalla stessa adottati. Questo impegno significa che la società manterrà i propri stabilimenti, uffici, le proprie attrezzature ed i propri sistemi operativi in solide condizioni operative ed adotterà le best practices e gli standard più elevati nell'industria.

B.I. stabilirà misure chiave per tracciare le prestazioni della società, fisserà obiettivi e target per migliorarne continuamente le performance, svolgerà attività di *audit* e di accertamento, e correggerà prontamente le condizioni che dovessero minacciare la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei clienti e del pubblico.

Ci si aspetta che i dipendenti comprendano e accettino la responsabilità della loro sicurezza e salute, mantengano un positivo atteggiamento improntato alla sicurezza, facciano attenzione alle condizioni di lavoro malsane ed agiscano con cautela al fine di prevenire incidenti che coinvolgano se stessi ed altre persone. I dipendenti devono rispettare le condizioni imposte dalla legge e ogni policy, pratica e procedura della società in tale materia.

I dipendenti hanno pieno diritto, ma anche l'obbligo, di mettere in dubbio, fermare e correggere qualunque azione o condizione non conforme alla sicurezza. È severamente vietata qualunque forma di ritorsione nei confronti di quei dipendenti che, in buona fede, sollevino questioni in materia di sicurezza e salute del lavoro.

Ci si aspetta che i dipendenti aderiscano ai seguenti valori per promuovere una solida cultura della sicurezza e della salute del lavoro che permetterà a B.I. di conseguire un ambiente di lavoro esente da infortuni:

Fiducia - rispetto e fiducia delle opinioni e decisioni reciproche ed esame approfondito di ogni questione inerente alla sicurezza e la salute;

Cura - affrontare ogni giornata con la determinazione di prendersi cura di se stessi, dei propri colleghi, dei Fornitori e della comunità;

Conoscenza - disporre delle conoscenze e delle capacità per proteggere la sicurezza e la salute;

Comunicazione - comunicare in modo chiaro, aperto e onesto.

B.I. opererà altresì in modo da preservare e proteggere l'ambiente, nel rispetto di tutta la normativa ambientale, nonché delle ulteriori disposizioni che la Società possa volontariamente adottare. B. I. fornirà la formazione, i sistemi di gestione nonché i mezzi e le risorse necessarie per raggiungere tali obiettivi.

B.I. e i suoi dipendenti:

- otterranno e si conformeranno a tutte le necessarie licenze in materia di costruzione, trasformazione o operatività degli stabilimenti e relative attrezzature, nonché quelli relativi allo svolgimento di quelle ulteriori attività che possano dare origine all'emissione di sostanze inquinanti per l'ambiente;
- effettueranno segnalazioni tempestive, accurate, veritiere e complete di qualsiasi emissione non autorizzata di sostanze inquinanti l'ambiente;
- manterranno un dialogo aperto e onesto con gli azionisti ed il pubblico in materia di questioni ambientali ed in merito all'esecuzione delle attività e dei servizi di B.I.;
- valuteranno e gestiranno i rischi ambientali connessi a tutti gli aspetti dell'attività della società al fine di tutelare l'ambiente;
- terranno conto nel *business plan* della società e nelle decisioni operative di eventuali opportunità per la prevenzione dell'inquinamento e la gestione delle risorse al fine di contribuire a ridurre l'impatto ambientale;
- correggeranno prontamente le condizioni che minacciano l'ambiente e stabiliranno misure chiave per tracciare la performance ambientale, fisseranno obiettivi e target per migliorare continuamente le prestazioni e svolgeranno le relative attività di audit e verifica.

B.I. si obbliga a conferire incarichi in materia di tutela della sicurezza e dell'ambiente esclusivamente a professionisti, consulenti, fornitori esterni che diano adeguate garanzie in termine di esperienza, affidabilità e competenza rispetto a tali ambiti.

La politica aziendale prevede adeguati investimenti economici per la tutela dell'ambiente e guarda all'Agenda 2030 per l'effettivo raggiungimento della maggior parte dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals o SDGs) promossi dalle Nazioni Unite.

Obiettivi che vedono nelle aziende degli attori fondamentali.

Per questo motivo, B.I. si impegna, tra l'altro, a

- garantire le condizioni di salute e il benessere per tutti i lavoratori;
- realizzare l'uguaglianza di genere e migliorare le condizioni di vita delle lavoratrici;
- assicurare l'accesso all'energia pulita, a buon mercato e sostenibile per tutti

- promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro decoroso per tutti
- costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione sostenibile e inclusiva e favorire l'innovazione
- garantire modelli di consumo e produzione sostenibili
- fare un'azione urgente per combattere il cambiamento climatico e il suo impatto.

Norma J – Riservatezza delle Informazioni. Protezione del sistema informatico e telematico e dei dati, informazioni e programmi informatici di pubblica utilità.

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività imprenditoriale e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al c.d. GDPR (Reg. UE 2016/679) assunto dalla Società, B.I. raccoglie anche dati personali e informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi vigenti in materia di riservatezza ed alle migliori prassi per la protezione della stessa (riservatezza).

A tal fine, B.I. garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di *information technology* destinati al trattamento di dati personali ed informazioni privilegiate.

B.I. assicura la protezione del sistema informatico e telematico in modo da impedire ai dipendenti non autorizzati ed ai terzi accessi abusivi al sistema stesso. B.I. assicura in ogni caso la tracciabilità di ogni accesso al sistema informatico e telematico.

B.I., allo stesso modo, assicura la protezione del sistema di rilevazione, registrazione, custodia, trasmissione dei dati relativi alle emissioni in atmosfera della centrale (c.d. SME) e di tutti gli altri dati, informazioni, programmi informatici di pubblica utilità impedendo che essi siano distrutti, deteriorati, cancellati, alterati o soppressi e garantendo altresì la genuinità dei documenti informatici generati dal sistema.

B.I. inoltre impedisce che soggetti non autorizzati possano procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare ad altri codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al sistema o possano comunque fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

B.I. richiede quindi ai propri dipendenti e collaboratori di:

– adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non violare la normativa a tutela del diritto d'autore e a non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;

– utilizzare eventuali strumenti di Intelligenza Artificiale nel rispetto della normativa in materia di proprietà intellettuale e diritto d'autore, verificando, per quanto ragionevolmente possibile in relazione al contesto di utilizzo, che gli elaborati generati non comportino la riproduzione, l'appropriazione o l'utilizzo non autorizzato di opere, contenuti o altri beni giuridicamente tutelati appartenenti a terzi. In ogni caso, gli output generati mediante sistemi di IA non possono essere impiegati o diffusi senza le necessarie verifiche circa la legittimità del loro utilizzo e la titolarità dei relativi diritti;

– astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale.

Infine al fine di evitare qualsiasi violazione in materia di tutela del diritto d'autore B.I. vieta di scaricare e/o caricare software che non siano autorizzati dalla Società, nonché di connettere alla rete aziendale qualsiasi tipo di apparecchiatura il cui uso non sia espressamente approvato per iscritto dalla società. È altresì vietato accedere a siti con contenuto offensivo, denigratorio o illeciti.

Norma K – Utilizzo responsabile degli strumenti di Intelligenza Artificiale

B.I. riconosce le potenzialità degli strumenti di Intelligenza Artificiale (IA) quali supporti allo svolgimento delle attività aziendali e ne promuove un utilizzo conforme ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, diligenza, riservatezza e responsabilità.

I Destinatari che, nell'ambito delle proprie mansioni, utilizzano sistemi di IA sono tenuti ad impiegarli esclusivamente per finalità lecite e coerenti con gli interessi della Società, mantenendo in ogni caso la piena responsabilità delle attività svolte e delle decisioni assunte. L'utilizzo di tali strumenti non può sostituire il giudizio professionale, i doveri di verifica, controllo e supervisione richiesti dalla funzione ricoperta, né può essere impiegato per eludere procedure aziendali, obblighi normativi o presidi di controllo interno.

I Destinatari devono assicurare che le informazioni, i dati, i documenti e gli elaborati prodotti con il supporto di sistemi di IA siano sottoposti a idonea verifica circa la loro accuratezza, attendibilità, completezza e conformità alla normativa applicabile e alle disposizioni aziendali.

È inoltre fatto obbligo di utilizzare tali strumenti nel rispetto della normativa vigente in materia di contrasto al market abuse, di protezione dei dati personali, tutela delle informazioni riservate, proprietà intellettuale, sicurezza informatica, trasparenza e correttezza delle comunicazioni verso terzi.

È vietato utilizzare sistemi di IA per porre in essere comportamenti idonei a favorire la commissione di reati o di illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nonché per generare, alterare, occultare o diffondere informazioni, dati o documenti falsi, ingannevoli o non veritieri, ovvero per compromettere l'integrità, la tracciabilità e l'affidabilità dei processi aziendali e delle informazioni societarie.

La Società promuove un impiego degli strumenti di IA improntato a criteri di affidabilità, proporzionalità, sicurezza e controllo umano, in coerenza con i valori aziendali e con l'obiettivo di prevenire condotte che possano esporre la Società a rischi di natura legale, reputazionale, operativa o ai rischi derivanti dalla commissione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Norma L – Beni aziendali

I beni aziendali consistono in tutti i beni materiali e immateriali (quali le informazioni e la proprietà intellettuale) di cui B.I. ha la proprietà, il possesso e/o che utilizza per le attività da cui la società trae beneficio e che le consentono di raggiungere i propri scopi aziendali ("Beni Aziendali").

La Società si accerta della lecita provenienza di tutti i Beni Aziendali.

I Beni Aziendali comprendono:

- informazioni confidenziali;
- fondi;
- beni immobili;

- stabilimenti e uffici;
- attrezzature;
- mezzi di trasporto;
- sistemi informatici;
- diritti contrattuali;
- licenze e autorizzazioni o altri diritti legali;
- brevetti;
- marchi commerciali o di servizio;
- computer e risorse informatiche;
- magazzino e lavoro finalizzato all'esercizio dell'attività aziendale.

I dipendenti salvaguarderanno, assicureranno l'uso efficiente e avranno ragionevole cura di prevenire qualsiasi uso non autorizzato, danno, distruzione, spreco, perdita o furto dei Beni Aziendali. I dipendenti possono solo usare o autorizzare l'uso di qualunque Bene Aziendale per legittimi scopi aziendali, se non diversamente e specificamente approvato da un soggetto di livello almeno equivalente a quello di un amministratore, e solo se tale uso diverso non è altrimenti vietato da norme di legge o dal presente Codice.

Ai dipendenti è vietato detenere indebitamente, rubare o appropriarsi indebitamente di qualunque Bene Aziendale.

I dipendenti non possono servirsi di alcun Bene Aziendale né di alcuna relazione commerciale di B.I. al fine di estendere, mantenere, concedere o garantire l'estensione del credito in forma di un prestito personale, o a vantaggio di qualsiasi amministratore o dirigente.

Norma M – Formazione della volontà dell'assemblea

È fatto divieto di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Norma N – Salvaguardia del capitale sociale

È vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale.

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

È vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

È vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale delle società, mediante attribuzione di azioni o quote per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle società in caso di trasformazione.

È vietata ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori.

Norma O – Iniziative liberali e sponsorizzazioni.

Per sponsorizzazione si intende l'accordo in cui uno sponsor finanzia o fornisce risorse a un soggetto per l'organizzazione di un evento (sportivo, culturale, ecc.) in cambio di visibilità e promozione della propria impresa o di un proprio prodotto.

Per erogazioni liberali si intendono somme o beni concessi un ente senza richiedere alcuna controprestazione. La causa dell'erogazione è nella volontà del donatore di sostenere le finalità benefiche o di utilità sociale che l'ente stesso promuove.

La Società, qualora lo ritenga opportuno, può effettuare sponsorizzazioni o erogazioni liberali, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, verificando che si tratti di manifestazioni o eventi che offrono garanzie di qualità.

In ogni caso, ogni erogazione o sponsorizzazione elargita deve essere approvata secondo quanto previsto dalle procedure aziendali e deve essere regolarmente e correttamente formalizzata e contabilizzata.

Norma P – Divieto di illecito utilizzo, spendita, messa in circolazione o falsificazione di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo

Sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, B.I. esige che i propri dipendenti rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo, spendita e messa in circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo; sanzionerà pertanto severamente qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo, spendita e messa in circolazione monete nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete.

Norma Q – Repressione di attività terroristiche e di eversione dell'ordine democratico

B.I. vieta ai propri dipendenti di promuovere, costituire, organizzare, dirigere o partecipare ad associazioni sovversive, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. B.I. vieta altresì, ai propri dipendenti, di agevolare taluno dei partecipanti alle suddette associazioni utilizzando beni di proprietà della società

Norma R – Divieto di detenzione di materiale pornografico

È fatto divieto assoluto di detenere presso i locali della Società, i magazzini, le pertinenze di essa, compresi gli apparati informatici, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla Società riconducibile, materiale pornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

Norma S – Rapporti con l'Autorità giudiziaria

È fatto divieto di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

È fatto specularmente divieto alla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria di richiedere ad altri soggetti istruzioni sulle dichiarazioni da rilasciare, essa dovendo

al contrario attenersi rigorosamente alle proprie conoscenze che saranno riferite all'autorità giudiziaria in termini del tutto veritieri ed esaustivi.

Qualora l'Autorità Giudiziaria imponga il segreto sul colloquio avuto con la persona chiamata a rendere dichiarazioni, è fatto divieto di riferire ad alcuno il contenuto delle medesime.

È fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

Norma T – Repressione di attività di criminalità organizzata

B.I. vieta ai propri dipendenti di intrattenere rapporti di alcun genere con le organizzazioni criminali di tipo mafioso previste dall'art. 416 bis c.p. ovunque operanti né con soggetti ad esse appartenenti o soltanto sospettati di appartenervi. B.I. viceversa contrasta il fenomeno mafioso mediante apposite iniziative istituzionali - compresa la sottoscrizione e l'applicazione di protocolli di legalità che estendono il controllo della Prefettura e il conseguente rilascio delle informazioni antimafia previste dal D.Lgs. 159/11 ai contratti d'appalto, di subappalto, di fornitura, di subfornitura da essa stipulati o autorizzati - e formative per i propri dipendenti e per la comunità.

Norma U – Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

B.I. ritiene che i beni culturali e paesaggistici siano un patrimonio indispensabile per la crescita e lo sviluppo della società.

Per tale ragione, B.I. garantisce il rispetto delle normative applicabili in materia, prevedendo il monitoraggio e la gestione dei relativi rischi.

In virtù di tali principi, i fornitori di beni o servizi di B.I. devono garantire nello svolgimento della propria attività il rispetto e la tutela dei beni culturali e paesaggistici.

Allegato 1 – DICHIARAZIONE DI AVVENUTA CONSEGNA E IMPEGNO ALLA LETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO RILASCIATA DA PARTE DI DIPENDENTI/NEO ASSUNTI DI BIOMASSE ITALIA SPA

Il/La sottoscritto/a _____ dichiara:

(1) di aver ricevuto copia dell'intero Modello organizzativo, di gestione e controllo (il "Modello") ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "Decreto"), adottato da Biomasse Italia S.p.A. nonché copia del citato Decreto;

(2) di impegnarsi a leggere con attenzione il Modello entro trenta giorni a decorrere dalla data odierna.

_____
Nome e Cognome

_____
Data

_____
Firma

Allegato 2 – DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE, COMPRENSIONE ED IMPEGNO AL RISPETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO RILASCIATA DA PARTE DI DIPENDENTI/NEO ASSUNTI DI BIOMASSE ITALIA SPA

Il/La sottoscritto/a _____ dichiara di aver letto e compreso il contenuto dell'intero Modello organizzativo, di gestione e controllo (il "Modello") ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 adottato dalla Società e di non aver necessità di ulteriori chiarimenti al riguardo.
Il/La sottoscritto/a dichiara, inoltre, di impegnarsi a rispettare i principi e le regole contenute nel citato Modello e di conformare il proprio comportamento alle regole ivi contenute, consapevole che la loro violazione o inosservanza legittimerà la Società a prendere le dovute misure sanzionatorie.

_____
Nome e Cognome

_____
Data

_____
Firma