

231 MODELLO
ORGANIZZATIVO
AI SENSI DEL
D.LGS 231/2001



ESPE
Energy Expertise

● CODICE ETICO



Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali di Espe S.p.A. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della politica di comportamento per tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti aziendali nella conduzione dei propri affari e attività.



Sommario

1.	Introduzione	3
2.	Contenuto, principi etici generali, ambito e destinatari del codice	4
3.	Criteri di condotta nelle relazioni con gli stakeholder	6
4.	Criteri di condotta nelle relazioni con il personale e collaboratori	7
5.	Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori	9
6.	Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti	10
7.	Criteri di condotta nelle relazioni con le altre aziende	11
8.	Criteri di condotta nelle relazioni con le autorità	11
9.	Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria.....	12
10.	Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale	13
11.	Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	15
12.	Tutela dell'ambiente e dei beni culturali.....	16
13.	Segnalazioni.....	16
14.	Sanzioni	17

1. INTRODUZIONE

Il presente documento definisce i valori e i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine di Espe S.p.A. (di seguito anche la “**Società**” o “**Espe**”) e delle società controllate e/o collegate alla stessa (di seguito collettivamente il “Gruppo”). Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alla Società, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale, oppure dipendenti o collaboratori e consulenti esterni, fornitori e partner commerciali, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. Essi devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di **onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale** nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società e alle relative società controllate e/o collegate. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Espe può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. Pertanto, la Società si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

Il Codice è una delle componenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del **D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito “Modello 231”). Attraverso l'adozione del Modello 231, Espe si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- a) fissare i valori dell'etica e il rispetto della legalità;
- b) determinare nei Destinatari del Modello 231 la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- c) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne

- vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- d) consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2. CONTENUTO, PRINCIPI ETICI GENERALI, AMBITO E DESTINATARI DEL CODICE

Conformità alle leggi (legalità), trasparenza (dei comportamenti e contabile), riservatezza, correttezza, lealtà, professionalità e impegno professionale, rigore morale, equità e pari opportunità nonché **integrità** sono i principali valori (**principi etici**) ai quali Espe si ispira – e da cui deriva i propri modelli di condotta – al fine di accrescere il valore per gli azionisti e generare valore per tutti gli stakeholder attraverso lo sviluppo delle competenze e della crescita professionale delle proprie risorse umane.

Il presente Codice riassume i principi e i valori alla base di una condotta corretta ed equa nella conduzione degli affari e delle attività riferite alla mission societaria. Detti principi e valori devono ispirare tutte le persone coinvolte nella realizzazione della missione e nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e, in particolare, tutti i Dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Espe.

Il Codice, inoltre, disciplina gli obblighi e i comportamenti da tenere per assicurare la qualità dei servizi e la prevenzione degli illeciti, con particolare riferimento ai fenomeni di corruzione (intesa in senso ampio) e ai reati presupposto dell'applicazione della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti di cui al citato Decreto n. 231 del 2001.

Gli Amministratori, i Dipendenti e, più in generale, tutti coloro che operano per conto della Società, a qualunque titolo senza distinzioni ed eccezioni (di seguito anche "**Destinatari**"), sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare i predetti principi nonché gli ulteriori contenuti nel presente Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nonché in occasione dello svolgimento della propria attività professionale. Tale impegno giustifica e richiede che anche i

soggetti con cui la Società intrattiene rapporti, a qualunque titolo, debbano agire nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

In nessun caso un'azione posta in essere a vantaggio o nell'interesse della Società può essere giustificata se in contrasto con i principi e i comportamenti dettati dal Codice.

Espe si impegna ad adottare un sistema di governance in linea con le direttive e i migliori standard internazionali, che consentano di gestire la complessità delle situazioni in cui si trova e operando per uno sviluppo sostenibile e in piena sinergia con gli stakeholder.

In applicazione del principio di legalità, **la Società informa adeguatamente i propri Dipendenti e Collaboratori in merito alle leggi e regolamenti applicabili e ai conseguenti comportamenti da adottare**, adoperandosi per realizzare le opportune attività di formazione, informazione e continua sensibilizzazione in merito alle problematiche attinenti al Codice.

L'osservanza di leggi e regolamenti deve essere garantita con l'emanazione, l'implementazione e, soprattutto, l'osservanza di **procedure** conformi alla normativa esterna (a titolo esemplificativo: Testo unico sicurezza, GDPR, normativa tributaria, legislazione in materia ambientale, ecc.), oltre che del Modello 231.

Nell'ambito delle sue attività, la Società si ispira a principi di **tutela dei diritti umani, civili, sociali, culturali ed economici, rifiutando ogni sorta di discriminazione e di corruzione**. Tutte le azioni, operazioni e transazioni ad essa riferibili devono essere intraprese e perseguite nel pieno rispetto della legalità, imparzialità e dei principi di leale concorrenza, devono essere gestite nella massima correttezza, devono ispirarsi alla completezza e trasparenza dell'informazione, devono essere sostenute da riscontri documentali e devono poter essere sottoposte a verifiche e controlli.

I rapporti con le Autorità devono essere improntati alla massima trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle loro funzioni istituzionali.

Al fine di promuovere il rispetto dei valori in esso contenuti, il Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari e, in ogni caso, di tutti coloro con i quali la Società intrattiene stabili relazioni d'affari. Come sopra precisato, il presente Codice è adottato a integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società, come parte integrante ed effettiva della governance aziendale.

Espe richiede e si attende da tutti i Destinatari una condotta in linea con i principi del presente Codice. In particolare, in caso di violazione delle norme del presente Codice Etico ovvero delle procedure disposte Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs n. 231/2001, i dipendenti sono suscettibili di incorrere nelle sanzioni disciplinari disposte dal Codice Disciplinare adottato dalla Società.

3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

I principi ispiratori di ogni attività posta in essere da Espe sono la trasparenza, la correttezza, la lealtà in tutti i progetti e gli affari senza distinzione alcuna di importanza e rilevanza.

Ogni azione è svolta con impegno e professionalità nell'ottica di tutela della reputazione e dell'immagine del Gruppo e di Espe. I progetti di investimento e gli obiettivi aziendali sono finalizzati ad aumentare il valore patrimoniale, economico, gestionale, tecnologico e conoscitivo della Società attraverso un modello di sviluppo sostenibile con il dialogo con tutti gli stakeholder e la realizzazione di sinergie con il territorio affinché si accresca il valore e il benessere per tutti gli stakeholder.

Non è mai accettato dare o ricevere, direttamente o indirettamente, alcun tipo di pagamento, beneficio o utilità, di qualsiasi entità, a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali, dipendenti pubblici o privati, al fine di avere o anche solo influenzare o compensare un atto d'ufficio. Atti di cortesia commerciale (omaggi e forme di ospitalità) sono consentiti solo di modico valore e tali da non indurre la compromissione di integrità o reputazione delle persone coinvolte.

La Società, in conformità con i principi di trasparenza e correttezza, attua un sistema omogeneo di regole e strutture organizzative, che consentono di adeguarsi agli standard nazionali e internazionali più evoluti di corporate governance, al fine di garantire la massima trasparenza nei rapporti sia con gli **Azionisti** che con i Terzi in generale.

Il trattamento e la comunicazione delle notizie "price-sensitive" avviene nel rispetto della Procedura Informazioni Privilegiate e in particolare nel rispetto del dovere di riservatezza cui sono tenuti, nell'interesse della Società e del Gruppo, Dipendenti, Amministratori e Sindaci e i terzi in generale che siano venuti a conoscenza di tali informazioni Espe assicura piena trasparenza, nel rispetto dei criteri di fedele, puntuale e tempestiva diffusione delle necessarie informazioni e di ogni altra

comunicazione sociale. L'attività di comunicazione esterna è riservata all'Amministratore della Società.

Costituiscono **informazioni riservate** tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, la cui diffusione e utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno alla Società/Gruppo e/o un indebito guadagno del dipendente o del collaboratore. È contraria alla legge, e quindi rigorosamente vietata, ogni forma di strumentalizzazione, utilizzazione ai fini economici, investimento diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate, sia con riferimento ad Espe sia con riferimento alle altre società del Gruppo. In ogni momento e, in particolare, in occasione della stipula e dell'esecuzione di contratti, il dovere di riservatezza deve essere rigorosamente osservato nei rapporti con terzi, nei rapporti con la stampa, e nei rapporti con soggetti non abilitati alla comunicazione.

Oltre alla Procedura Informazioni Privilegiate, Espe ha adottato una Procedura in materia di Internal Dealing per la comunicazione delle operazioni compiute dai soggetti che hanno accesso ad informazioni privilegiate.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e deve essere svolta solo dai soggetti espressamente a ciò delegati.

4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE E COLLABORATORI

Espe tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, anche in quanto importante fattore di successo per l'azienda, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del dipendente.

Questo codice promuove inoltre un **ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie** e mira a prevenire comportamenti inappropriati, assicurando il rispetto e la tutela delle persone coinvolte. Le società si impegnano a promuovere una cultura inclusiva, basata su valori come l'equità e la diversità, sia internamente che esternamente.

I comportamenti non ammissibili includono discriminazioni e molestie sotto qualsiasi forma, come intimidazioni, abusi di potere, mobbing e commenti sessisti, razzisti o discriminatori. Va evitata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno ad Espe. In particolare, si considerano inaccettabili commenti di natura sessuale o di genere che influenzino negativamente il benessere delle persone. Non sono tollerate molestie sessuali o atti di violenza fisica o psicologica. Nell'ambito del mantenimento di condizioni di ambiente lavorativo di reciproco rispetto, un'attenzione viene rivolta anche all'abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o sostanze di analogo effetto durante l'orario di lavoro. L'assunzione di tali sostanze è considerata pregiudizievole per le condizioni adatte alla creazione di un clima sereno e rispettoso della sensibilità altrui.

È fatto divieto detenere, consumare, offrire, cedere, a qualsiasi titolo, sostanze stupefacenti o di analogo effetto durante l'orario di lavoro e nei luoghi di lavoro.

È fatto divieto di fumare all'interno dell'azienda.

Espe ripudia, altresì, il c.d. "lavoro nero" e il lavoro infantile e minorile, nonché qualsiasi altra condotta che offenda la personalità individuale o di sfruttamento del lavoro e/o dello stato di bisogno dei lavoratori. A tal proposito, costituisce preciso impegno della Società ottemperare a tutte le normative vigenti in materia di retribuzioni e orario di lavoro, impegno che Espe richiede anche alle proprie controparti contrattuali.

La privacy del dipendente è tutelata a norma del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: (i) caratteristiche della funzione di appartenenza, (ii) responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere, (iii) elementi normativi e retributivi, (iv) norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

Il personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto di interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi del presente codice.

Il personale in particolare non deve avere interessi finanziari nella scelta del fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interesse.

5. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

Nei rapporti di appalto, approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, è fatto divieto, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti:

- con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse ai reati previsti dal D. Lgs.231/2001 e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona;
- con soggetti che non rispettano la normativa di legge vigente in materia di lavoro - con particolare attenzione al lavoro minorile - e di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché in generale i principi previsti dal presente Codice Etico.

È fatto infine divieto di:

- effettuare in favore dei partner prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione nelle caratteristiche dell'incarico da svolgere.

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio. Il personale responsabile e addetto ai processi di acquisto assicura l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

Espe raccomanda ai propri fornitori di astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a collaboratori della società che eccedano le normali pratiche di cortesia e raccomanda altresì ai propri dipendenti di non offrire beni o servizi a personale di altre società o enti che eccedano le normali pratiche di cortesia.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, deve essere garantita nelle procedure aziendali:

- la separazione dei ruoli tra l'unità organizzativa richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

È parimenti vietato ai dipendenti e agli altri destinatari (così come ai loro familiari) l'accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio. A tale fine, ogni dipendente e destinatario deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con gli interessi dell'Azienda.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di omaggio a funzionari pubblici italiani o esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsivoglia vantaggio per la Società.

6. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti. È indispensabile, dunque, che i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti;
- conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

La comunicazione di Espe deve essere improntata al rispetto del diritto all'informazione e ai principi di chiarezza, trasparenza e tempestività; in nessun caso è permesso di divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

I collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme a quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute o dalle procedure aziendali stabilite. Tutte le informazioni delle parti interessate sono trattate nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

7. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LE ALTRE AZIENDE

L'Azienda e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza, antitrust e tutela dei consumatori. È fatto dunque divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria e che in quanto tale leda la fiducia commerciale e la buona fede nel commercio.

Nell'ambito della concorrenza leale e della tutela del consumatore l'Azienda e i suoi collaboratori si impegnano a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti industriali (marchi, brevetti).

8. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LE AUTORITÀ

La Società promuove e coopera attivamente con le Autorità, favorendo il dialogo con le Istituzioni e Comunità locali con cui viene a contatto nello svolgimento delle proprie attività. In tale contesto tutti coloro che interagiscono per conto di Espe devono rispettare la normativa vigente e nel rispetto di legalità, correttezza e trasparenza.

In particolare, in linea coi principi di cui al presente Codice, non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, né esercitare illecite pressioni, a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine della Società o iniziative da questa promosse. Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi, ovvero omettere informazioni - se richieste - per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse al Gruppo dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

9. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA

Ogni operazione o transazione deve essere precisa, verificabile, legittima.

Ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di consentire l'effettuazione di controlli, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

A tutti i soggetti che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la

situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e chi ricopre posizioni apicali:

- è fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici; di garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni o occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti;
- è vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al collegio sindacale, all'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione, così come è vietato ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- è altresì vietato, nelle comunicazioni alle predette autorità, esporre fatti non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo, nonché occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti inerenti alla situazione medesima che avrebbero dovuto essere comunicati;
- è vietato determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti;
- è vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati.

I soggetti interessati devono evitare ogni comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare fenomeni di insider trading anche da parte di terzi. I soggetti che hanno accesso ad informazioni riservate, non accessibili al pubblico e tali da influenzare il valore di titoli azionari e - più generale - ogni altro titolo diffuso al pubblico, devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni per la compravendita dei suddetti titoli, al fine di garantire la massima trasparenza del mercato.

10.CRITERI DI CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale e immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà di Espe sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati per usi non legittimi, e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio. Eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

L'azienda tutela i dati personali di tutti i soggetti che vengono in rapporto con essa, secondo le norme vigenti in materia di privacy.

Le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, che sono anch'esse bene della Società, sono soggette alle prescrizioni di legge e al dovere di riservatezza da parte di tutti i dipendenti. I dipendenti devono osservare tali doveri anche dopo la cessazione del rapporto con Espe, secondo le prescrizioni della suddetta normativa.

Gli strumenti informatici e telematici (quali telefoni e fax, posta elettronica, Internet, intranet ed in genere l'hardware e software forniti) resi disponibili ai dipendenti sono strumenti di lavoro e, di conseguenza, patrimonio aziendale.

Naturalmente devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali: ciò vale tanto per l'utilizzo dei personal computer che di altri strumenti, programmi e servizi.

Purché in limiti assolutamente marginali rispetto al complessivo impiego, è consentito un loro uso a fini privati, fermo restando che eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

Ogni dipendente è tenuto altresì a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

In particolare, al personale è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici;
- la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;

- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici e telematici.

Il personale non può caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

11. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Espe si impegna a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'Azienda e delle proprie società controllate e/o collegate.

A tal fine Espe:

- si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- svolge una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo;
- promuove e attua ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere.

All'interno dell'azienda di Espe viene appositamente costituita una struttura responsabile della gestione degli aspetti connessi alla salute e sicurezza con l'obiettivo di applicare un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza che comprenda adeguati momenti formativi e di comunicazione, un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi alla luce delle migliori tecnologie disponibili e un'analisi del rischio, della criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza.

12. TUTELA DELL'AMBIENTE E DEI BENI CULTURALI

La Società ha sviluppato un sistema di gestione ambientale secondo la normativa ISO 14001, conseguendone la relativa certificazione.

In materia di tutela dell'ambiente e sostenibilità Espe, riconoscendo il principio che tutelare l'ambiente significa tutelare la crescita, la salute delle persone e creare migliori condizioni per il futuro delle nuove generazioni, promuove una cultura rispettosa dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare l'ambiente.

Anche a questo fine, la Società opera nel pieno rispetto della normativa di riferimento ed è costantemente impegnata ad adottare e promuovere misure idonee e ragionevoli in grado di ridurre l'impatto del proprio operato sull'ambiente favorendo la protezione degli ecosistemi.

La Società si impegna, inoltre, a rispettare tutte le leggi e le normative in materia di tutela valorizzazione del patrimonio culturale e paesaggistico sensibilizzando il proprio personale al riguardo e adottando tutte le necessarie iniziative e azioni.

13. SEGNALAZIONI

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, da parte di amministratori, dipendenti, collaboratori esterni o fornitori, dovrà essere segnalata prontamente all'Organismo di Vigilanza.

Qualora le segnalazioni pervenute richiedessero, nel rispetto delle norme vigenti, un trattamento confidenziale (incluso il mantenimento di un profilo di anonimato) Espe si impegna a proteggere tale confidenzialità, fermi restando le disposizioni di legge, i regolamenti o i procedimenti legali applicabili al caso di specie.

Tramite la procedura di whistleblowing adottata in data 17 dicembre 2023 Espe incoraggia i dipendenti ed i collaboratori a riferire tempestivamente ogni violazione impegnandosi comunque ad investigare in relazione ad ogni violazione di cui venga altrimenti a conoscenza. Eventuali

informazioni pervenute potranno essere prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti a identificare i termini della violazione ed a consentire alla Società di effettuare una investigazione appropriata.

Le segnalazioni possono essere inviate, in forma anonima oppure in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza mediante il ricorso al form online reperibile al seguente link espe.wb.scuadra.online.

14. SANZIONI

L'adempimento delle prescrizioni del presente Codice Etico costituisce un obbligo contrattuale di tutte le persone appartenenti all'organizzazione di Espe o che hanno instaurato rapporti con la Società, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile e delle pattuizioni contrattuali.

Le sanzioni, previste dal sistema disciplinare aziendale e di contratti conclusi con le controparti, saranno comminate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento e/o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- al comportamento tenuto dal lavoratore/controparte contrattuale nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- al ruolo ed alle mansioni del lavoratore/controparte contrattuale;
- alle altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, nonché dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla società (di seguito CCNL).

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione del Codice da parte degli Amministratori di Espe, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge; contestualmente, l'informativa sarà inviata al Collegio sindacale.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori, dai Consulenti o da altri Terzi che hanno instaurato rapporti contrattuali con Espe in violazione delle previsioni del Codice, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.