

Codice etico

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
il 30 ottobre 2025

Indice

Introduzione	3	5. Criteri di condotta con i clienti	12
1. Indirizzi generali	3	5.1 Qualità del servizio.....	12
1.1 Valore e finalità del Codice Etico.....	3	5.2 Imparzialità e comportamento verso i clienti.....	12
1.2 Destinatari del Codice Etico.....	3	5.3 Coinvolgimento della clientela.....	12
1.3 Valore contrattuale del Codice Etico.....	4	5.4 Correttezza nei rapporti commerciali.....	12
2. Principi fondamentali	4	6. Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori	13
2.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici.....	4	6.1 Scelta del fornitore.....	13
2.2 Onestà, qualità, integrità.....	4	6.2 Condotta del fornitore.....	13
2.3 Sostenibilità e Responsabilità Sociale.....	5	6.3 Rispetto delle norme.....	14
2.4 Rispetto dei diritti umani e della dignità della persona..	5	6.4 Rispetto della concorrenza.....	14
2.5 Antidiscriminazione	5	6.5 Conflitto d'interessi.....	14
2.6 Tutela dell'ambiente e delle risorse naturali.....	5	6.6 Confidenzialità delle informazioni.....	14
2.7 Protezione dei dati personali.....	6	6.7 Performance di sostenibilità dei fornitori.....	14
2.8 Riservatezza e gestione delle informazioni.....	6	6.8 Diritti, condizioni di lavoro e salute dei lavoratori dei fornitori.....	15
2.9 Trasparenza della comunicazione e delle attività promozionali.....	6	6.9 Doveri di segnalazione e violazioni del Codice Etico.....	15
2.10 Regalie, omaggi e benefici.....	7	6.10 Obblighi verso i fornitori.....	15
2.11 Affidabilità amministrativo-contabile.....	7	7. Criteri di condotta con Istituzioni e Comunità	16
2.12 Tutela del mercato, della concorrenza e della proprietà industriale.....	7	7.1 Integrità e collaborazione nei rapporti con le Istituzioni pubbliche.....	16
3. Criteri di condotta verso azionisti e investitori	8	7.2 Rapporti con gli Organi di giustizia e le Autorità pubbliche vigilanza.....	16
3.1 Tutela del valore aziendale.....	8	7.3 Rapporti economici con Organizzazioni politiche e sindacali.....	16
3.2 Corporate governance.....	8	7.4 Rapporti con le comunità e il territorio.....	16
3.3 Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001.....	8	8. Attuazione del Codice Etico	17
3.4 Relazioni con gli azionisti, gli investitori e il mercato finanziario.....	9	8.1 Attuazione e diffusione del Codice Etico.....	17
4. Criteri di condotta nelle relazioni con le persone Iren	9	8.2 Strutture aziendali di riferimento, attuazione e controllo.....	17
4.1 Selezione e gestione del personale.....	9	8.3 Segnalazioni.....	17
4.2 Rispetto, coinvolgimento e valorizzazione delle persone.....	9	8.4 Sanzioni.....	18
4.3 Differenze, diversità e inclusione.....	10	8.5 Adozione e aggiornamento del Codice Etico.....	18
4.4 Integrità della persona.....	10		
4.5 Violenze, molestie e atti di bullismo.....	10		
4.6 Sicurezza e salute dei lavoratori.....	10		
4.7 Tutela della privacy.....	11		
4.8 Benessere dei dipendenti.....	11		
4.9 Doveri dei dipendenti.....	11		
4.10 Conflitto d'interessi.....	11		
4.11 Corretto utilizzo delle risorse aziendali, delle tecnologie e del sistema informatico.....	12		

Introduzione

Il Gruppo Iren opera nei settori dell'energia elettrica, del gas, del teleriscaldamento, della gestione dei servizi idrici, dei servizi ambientali e dei servizi tecnologici, con l'obiettivo di fornire servizi integrati, perseguendo una crescita sostenibile per la creazione di valore nel tempo per i propri stakeholder¹.

Per questo gestisce le proprie attività in modo da preservare e rigenerare le risorse naturali, economiche e sociali.

“Offrire ai nostri clienti e ai nostri territori la migliore gestione integrata delle risorse energetiche, idriche e ambientali, con soluzioni innovative e sostenibili, per generare valore nel tempo”. Questa è la mission del Gruppo Iren orientata a costruire una vita più sostenibile, in città più intelligenti, per un Pianeta più pulito.

Elevati livelli di qualità, la salvaguardia dell'ambiente e la promozione dello sviluppo economico e sociale del territorio in cui opera, sono obiettivi costantemente perseguiti che integrano la mission di Iren.

Per la realizzazione della propria mission, Iren si impegna ad attuare e richiede comportamenti quotidiani orientati dall'etica di un'impresa socialmente responsabile. Non può esserci cura delle persone e dell'ambiente e del mercato senza uno sviluppo e una sostenibilità che si reggano su principi etici condivisi.

Il Codice Etico esprime i valori di etica aziendale, le responsabilità, i principi generali e definisce i criteri comportamentali che Iren², le sue società controllate, e i relativi amministratori, dipendenti e collaboratori riconoscono, accettano, condividono e applicano nei rapporti interni ed esterni. Il Codice etico è improntato alla collaborazione, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Per questo Iren richiede che ogni stakeholder agisca nei confronti del Gruppo secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

I valori su cui il Gruppo Iren fonda la propria strategia e richiede l'impegno di tutti i dipendenti e collaboratori sono:

- responsabilità
- soddisfazione del cliente
- sostenibilità
- crescita e valorizzazione dei collaboratori
- trasparenza
- cambiamento e flessibilità
- appartenenza
- fare squadra.

Sulla base di questi valori Iren intende mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i propri stakeholder, coniugando valore economico e sociale, garantendo qualità, efficienza e miglioramento continuo del servizio, oltre che trasparenza dei risultati conseguiti.

1. Indirizzi generali

1.1 Valore e finalità del Codice Etico

I principi di riferimento del Codice Etico di Iren sono innanzitutto quelli della Costituzione italiana, legge fondamentale dello Stato e imprescindibile riferimento valoriale.

Il Codice Etico è coerente con la Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, la dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, comprese le sue principali Convenzioni, le linee guida OCSE per le imprese multinazionali e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Inoltre, il Codice tiene conto degli impegni assunti da Iren con l'adesione al UN Global Compact, ai Women's Empowerment Principles, oltre che dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e dell'Accordo di Parigi.

Il Codice Etico è parte fondamentale e integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (“Modello 231”) adottato dalle società del Gruppo Iren e sancisce principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte nel Gruppo.

Nel corso del tempo, il Codice Etico ha accresciuto la sua importanza, perché costituisce il documento che deve essere conosciuto da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano per e con Iren, esprimendo la necessità che si conformino ai principi comportamentali che il Codice sancisce come obbligatori. Nella gestione delle attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra il Gruppo Iren e i suoi stakeholder.

Il documento costituisce, inoltre, uno strumento con cui il Gruppo, nel compimento della propria missione, si impegna a contribuire allo sviluppo socioeconomico del territorio e delle comunità attraverso l'organizzazione e l'erogazione dei servizi, in modo sostenibile e socialmente responsabile.

Per questi motivi è richiesta la condivisione dei valori e dei principi del presente Codice ad ogni dipendente e collaboratore di Iren.

1.2 Destinatari del Codice Etico

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per e con Iren è fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo, fattori indispensabili per il successo sostenibile dell'azienda. È altresì fondamentale per garantire la correttezza di ogni attività gestita dal Gruppo Iren.

Iren si impegna a far adottare il presente Codice Etico, o Codici Etici di contenuto conforme, alle società controllate, compatibilmente con i limiti derivanti dai Patti Parasociali, dagli Statuti, o da disposizioni normative.

Sono considerati destinatari degli obblighi comportamentali previsti nel presente Codice Etico i seguenti soggetti:

- gli organi sociali ed i loro componenti;
- i dirigenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;

¹ Sono stakeholder i soggetti che hanno un interesse diretto o indiretto nell'attività del Gruppo, quali ad esempio: clienti, cittadini, azionisti, dipendenti, finanziatori, istituzioni, fornitori, comunità locali, media, partner commerciali,

associazioni di categoria e rappresentanze sindacali.

² Nel presente Codice, con l'indicazione di Iren, Gruppo Iren, o Gruppo, si intendono Iren S.p.A. e tutte le società da essa controllate.

- i consulenti, i collaboratori a qualunque titolo, i fornitori, i procuratori e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto del Gruppo Iren.

Tali destinatari vengono indicati per brevità nel presente documento con la dicitura "dipendenti e collaboratori".

Gli amministratori ed i sindaci si ispirano ai principi del Codice nello svolgimento delle attività di loro pertinenza. È compito in primo luogo degli amministratori, del management, e comunque di tutti gli apicali, rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di Gruppo.

Il management di Iren, in particolare, è tenuto a osservare i contenuti del Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere il valore dell'azienda, il rendimento per gli azionisti, garantendo la tutela dell'ambiente e il benessere economico e sociale per i dipendenti e per la collettività.

Tutti, nello svolgimento dell'attività lavorativa e professionale, devono tenere comportamenti ispirati a:

- la massima correttezza dal punto di vista della gestione e della relazione,
- la completezza e trasparenza delle informazioni,
- la legittimità formale e sostanziale,
- la chiarezza e verità dei riscontri contabili.

Ogni destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne, per quanto di competenza, violazioni e inosservanze (si veda par. 8.3 Segnalazioni e "whistleblowing").

1.3 Valore contrattuale del Codice Etico

Il rispetto del Codice Etico è richiesto innanzitutto agli amministratori e ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile.

Per quanto riguarda i dipendenti, il Codice Etico deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 cod. civ., e conseguentemente la violazione delle sue disposizioni configura un illecito di natura disciplinare.

Quanto ai collaboratori, intesi come tutti coloro che prestano la propria attività in favore di Iren, l'accettazione del presente Codice o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano un elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura.

2. Principi fondamentali

2.1 Rispetto della Costituzione, delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per Iren si impegna e si obbliga a comportamenti nel rispetto dei principi costituzionali, delle leggi e di ogni regolamento. In particolare, i principi comportamentali del Codice Etico sono improntati dalle seguenti norme costituzionali:

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 dello sviluppo della cultura, della ricerca scientifica e tecnica

Art. 13: inviolabilità della libertà personale

Art. 15: libertà e segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione

Art. 23: nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge

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. 39: libertà dell'organizzazione sindacale

Art. 41: libertà dell'iniziativa economica privata nel rispetto della sicurezza, dell'ambiente, della libertà e della dignità umana

Art. 54: adempimento con disciplina ed onore delle funzioni pubbliche

Art. 98: i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione

Art. 101: la giustizia è amministrata in nome del popolo.

2.2 Onestà, qualità, integrità

Onestà, qualità e integrità sono strettamente interconnesse tra loro e sono imprescindibili per Iren che le pretende da se stessa – attraverso tutti i processi aziendali e un sistema di qualità certificato – e dai propri interlocutori.

Nella propria attività lavorativa tutti devono adottare condotte ispirate all'onestà e all'integrità. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo Iren può giustificare una condotta non onesta.

La qualità delle attività gestite è un elemento fondamentale per la crescita del Gruppo che vuole porsi come interlocutore capace di analizzare i bisogni e offrire soluzioni che soddisfino le esigenze dei clienti. Per questo Iren si pone l'obiettivo di sviluppare innovazione tecnologica, digitale, organizzativa e gestionale e agisce per migliorare costantemente le proprie attività, promuovendo la cultura del miglioramento continuo.

Iren è una realtà integra che si fonda sulla consapevolezza, delle persone in essa impegnate con il proprio lavoro, che qualità e affidabilità costituiscono le basi per uno sviluppo solido, corretto e sostenibile.

La credibilità di Iren deve fondarsi sulla reputazione che si

guadagna nel tempo solamente grazie a comportamenti integri, coerenti e qualitativamente inappuntabili.

2.3 Sostenibilità e Responsabilità Sociale

Il Codice Etico fa perno sul concetto di sviluppo sostenibile, ritenuto fondamentale dal Gruppo Iren, come sottolineato nella propria Politica di sostenibilità. È a partire dalla ricerca della sostenibilità sociale, economica ed ambientale, infatti, che i comportamenti diventano sempre più etici ed equi.

Per questo il Gruppo Iren è impegnato a promuovere lo sviluppo sostenibile proprio, delle comunità e dell'ambiente in cui opera, anche in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con i 10 principi del Global Compact.

Iren è orientata al miglioramento continuo, ad un'efficace e flessibile organizzazione delle competenze manageriali e tecniche, di cui cura costantemente la valorizzazione e l'accrescimento.

Tutte le attività sono pianificate e svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Iren ha nei confronti di tutti i suoi *stakeholder*.

L'evoluzione tecnologica è ricercata e utilizzata dal Gruppo come leva di miglioramento; in particolare l'impiego di tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale, avviene nel rispetto delle normative e in coerenza con i valori etici del Gruppo, attraverso un approccio ispirato a trasparenza, equità, responsabilità e tutela dei diritti fondamentali.

Iren predispone una rendicontazione annuale di sostenibilità, conforme agli standard europei, che fornisce a tutti i portatori d'interesse un rendiconto completo, corretto e veritiero in merito a strategie, politiche e risultati nei diversi ambiti di attività. Attraverso tale strumento e con il coinvolgimento degli *stakeholder* nell'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti, Iren si impegna a diffondere la responsabilità sociale anche valorizzando l'impegno del Gruppo per lo sviluppo economico sostenibile.

Iren è profondamente convinta che sostenibilità, responsabilità sociale e comportamenti etici, siano condizioni essenziali per fare impresa nel rispetto delle persone, dell'ambiente e del mercato. In particolare, un approccio condiviso alla sostenibilità quale leva integrata nella gestione del business, richiede un impegno costante per:

- l'etica e l'integrità del business;
- la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità;
- il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione e l'inclusione delle persone e delle diversità;
- la tutela dell'ambiente, della biodiversità e la lotta al cambiamento climatico;
- l'orientamento al cliente e l'attenzione agli interessi delle comunità e degli *stakeholder*;
- la gestione sostenibile della catena di fornitura.

Per il Gruppo è fondamentale diffondere una cultura della sostenibilità anche attraverso gli strumenti di compliance e nella catena del valore.

2.4 Rispetto dei diritti umani e della dignità della persona

Iren considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour

Organization).

Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per Iren deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto, trattandole equamente e con dignità, siano esse colleghi, fornitori, clienti o altri interlocutori.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore.

Iren rifiuta ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare.

2.5 Antidiscriminazione

Iren promuove la valorizzazione delle diversità e la cultura dell'inclusione presso i propri interlocutori.

L'importanza di una cultura delle diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

Per questo il Gruppo, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana, contrasta qualunque tipo di discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, appartenenza sindacale, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

2.6 Tutela dell'ambiente e delle risorse naturali

Per Iren la tutela dell'ambiente e della biodiversità, e l'impegno a contrastare gli effetti del cambiamento climatico, rappresentano un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie della persona e dell'intera comunità: creare migliori condizioni per il futuro delle nuove generazioni.

Lo sviluppo sostenibile orienta l'attività del Gruppo e la sua Politica ambientale perseguita anche attraverso adeguati investimenti finalizzati alla qualità dell'ambiente naturale.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dalla Costituzione (art. 9 e art. 41), Iren pone la tutela ambientale e della biodiversità quale presupposto nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma e valutando gli impatti ambientali delle proprie attività.

Tutti i processi produttivi sono svolti nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile. Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren, considerando in particolare i fornitori, devono rispettare i dettami normativi, del codice penale e di tutte le norme di settore, oltre alle prescrizioni autorizzative in materia ambientale.

Per il Gruppo un'attività virtuosa è quella che non si limita a fare lo stretto necessario per adempiere agli obblighi di legge ma che affronta gli ambiti più delicati e a rischio, con la volontà di innovare e trovare soluzioni sempre più rispettose per l'ambiente. In tal senso, il Gruppo contribuisce anche al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e alla diffusione dei

principi del Global Compact.

Iren riconosce il valore del territorio nel quale opera e assume l'impegno di preservarlo nei suoi aspetti ambientali.

Iren crede nel valore della cultura, della ricerca industriale e tecnologica finalizzati al miglioramento della qualità dell'ambiente e della vita, nella consapevolezza che la propria attività è anche al servizio della collettività e del bene comune. Per questo, contribuisce alla ricerca ed allo sviluppo di tecnologie avanzate volte alla salvaguardia delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi. Inoltre, Iren gestisce iniziative di carattere informativo, educativo e didattico per favorire la tutela dell'ambiente e la transizione ecologica, rivolte ai cittadini e, in particolare, alle giovani generazioni.

Il Gruppo è impegnato nel rafforzamento dell'economia circolare attraverso la realizzazione di progetti e investimenti per ridurre il consumo di risorse, recuperarle e riutilizzarle nei processi produttivi.

Iren si impegna al costante monitoraggio dei processi a rischio e degli ambiti che comportano maggiori rischi ambientali per una prevenzione concreta ed efficace: a titolo esemplificativo lo scarico di acque reflue industriali, le emissioni in atmosfera e la gestione dei rifiuti.

Iren considera la stretta connessione tra la dimensione ambientale e quella sociale, impegnandosi per contribuire ad una transizione ecologica giusta anche attraverso un uso responsabile dei dati e delle tecnologie.

Iren vuole essere un riferimento virtuoso anche per le pubbliche autorità che gestiscono politiche sulla transizione energetica e ambientale e per contrastare gli effetti del cambiamento climatico.

2.7 Protezione dei dati personali

Il Gruppo Iren assicura la gestione delle attività di trattamento dei dati personali (raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, etc.) relativi ai propri clienti, possessori del capitale, dipendenti, collaboratori e altri soggetti, conformemente al quadro normativo in vigore, con particolare riferimento all'osservanza dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento Europeo 2016/679 (principio di minimizzazione, di liceità, di esattezza, di limitazione della conservazione, etc.). A tale scopo il Gruppo Iren si è dotato di un Modello di Gestione Privacy, che costituisce fonte di regolamentazione interna in materia di trattamento di dati personali, e di specifiche procedure che, unitamente al Modello, rappresentano il corpo procedurale del Gruppo Iren in ambito privacy.

Tutto il personale di Iren che, nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, tratta dati personali, deve attenersi al rispetto delle disposizioni normative ed aziendali applicabili.

Il Gruppo Iren assicura, inoltre, nell'ambito delle attività di trattamento, l'applicazione delle necessarie misure di sicurezza di natura tecnica ed organizzativa al fine di garantire la protezione dei dati personali adeguata al rischio del trattamento.

2.8 Riservatezza e gestione delle informazioni

Ogni dipendente o collaboratore di Iren deve garantire la necessaria riservatezza relativa a ogni dato, notizia e informazione appresa in ragione delle proprie funzioni.

In generale, i dipendenti e collaboratori del Gruppo Iren sono tenuti a rispettare l'impegno di riservatezza per tutte le

informazioni costituenti patrimonio aziendale che quotidianamente o saltuariamente possono trattare. A tale principio i dipendenti e collaboratori di Iren sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto, nei limiti temporali fissati dalla legge o dal contratto.

Essendo Iren società emittente titoli quotati presso mercati regolamentati, ciascun dipendente e collaboratore, ove di propria competenza, è tenuto ad osservare le norme e procedure aziendali in materia di gestione interna delle informazioni rilevanti e comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate. È considerata informazione "privilegiata" ogni informazione avente un carattere preciso, che non sia stata resa pubblica, concernente direttamente o indirettamente, Iren in quanto emittente strumenti finanziari che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari – nello specifico il titolo Iren – o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati.

Nel caso in cui sia necessario trattare con esterni argomenti rilevanti o riservati, è necessario fare preventivamente firmare alla controparte un impegno di riservatezza, redatto secondo gli standard aziendali o, alternativamente, adottare le misure necessarie secondo la natura degli elementi trattati.

2.9 Trasparenza della comunicazione e delle attività promozionali

Iren investe in attività di promozione e comunicazione al fine di far conoscere la propria attività.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, completa, chiara e trasparente.

I rapporti con i media devono essere improntati al rispetto del corretto diritto all'informazione e sono riservati esclusivamente alle responsabilità e alle funzioni aziendali a ciò delegate. Ogni informazione o comunicazione deve essere rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone.

I dipendenti e collaboratori di Iren non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle se non nel rispetto delle procedure previste dal Gruppo. Allo stesso modo, non possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di mass media.

I dipendenti e collaboratori di Iren chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati aziendali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la funzione aziendale competente.

A fini di comunicazione e promozione Iren può fornire contributi e sponsorizzazioni, nel rispetto delle procedure definite, dei principi di tracciabilità e di segregazione dei ruoli, dei principi etici contenuti nel presente Codice e previsti dalla legge, dandone adeguata pubblicità, per sostenere iniziative proposte da Enti Pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro.

Le sponsorizzazioni e i contributi possono riguardare eventi ed iniziative a carattere sociale, culturale, sportivo e artistico; possono essere finalizzate anche alla realizzazione di eventi, studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche di interesse per il Gruppo. Iren considera le

sponsorizzazioni e i contributi agli Enti Pubblici come sostegno allo sviluppo dei territori nei quali opera, che devono essere giustificati da un interesse pubblico.

In nessun caso un contributo o una sponsorizzazione devono essere finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che sia illecito o non opportuno perché contrario ai principi del presente Codice.

2.10 Regalie, omaggi e benefici

È vietato, ai dipendenti e collaboratori, accettare o ricevere qualunque dono o altro omaggio, che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di fornitori, clienti o altri soggetti con cui è in corso un rapporto professionale.

In particolare, non devono essere accettati doni, benefici o altre utilità che possano influire sulle azioni da intraprendere, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

È inoltre vietato accettare o effettuare, per sé o per altri, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio o indebiti vantaggi per sé, per Iren 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 Iren, ed in ogni caso è vietata qualsiasi forma di regalo 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.

Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro ecc. Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

Al di fuori delle ipotesi sopra descritte, e solo nell'ambito delle normali prassi commerciali e relazionali, possono essere effettuati o accettati omaggi, regalie, atti di cortesia o ospitalità esclusivamente di modico valore, e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti. Tali omaggi e regalie devono essere effettuati solo dal personale autorizzato dall'Organo delegato competente, oltre che essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche e autorizzazioni.

2.11 Affidabilità amministrativo-contabile

Iren garantisce il pieno rispetto dei principi di trasparenza e veridicità in ogni operazione societaria ed in particolare per quanto riguarda la gestione dei flussi finanziari e la tenuta della contabilità.

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo Iren – nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte agli investitori, al pubblico o alle Autorità di vigilanza – le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità, chiarezza, accuratezza e completezza delle informazioni, nel rispetto delle procedure contabili e finanziarie più opportune per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, autoriciclaggio ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.

Il Gruppo, nel rispetto e nell'autonomia delle proprie scelte gestionali ed in linea con la propria Politica di sostenibilità, persegue una strategia fiscale ispirata a principi di onestà, correttezza e compliance normativa, caratterizzata da comportamenti collaborativi e trasparenti nei confronti dell'Amministrazione Finanziaria e dei terzi, al fine di minimizzare ogni impatto sostanziale in termini di rischio sia esso fiscale o reputazionale.

È obbligatorio rispettare le prescrizioni riguardanti i divieti o le comunicazioni di operazioni commerciali con operatori rientranti nei paesi inseriti nella c.d. "Black list", oltretutto nei paesi a regime fiscale privilegiato.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Ogni registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I dipendenti e collaboratori di Iren che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore che ne darà relazione al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

L'esistenza di un adeguato sistema di controlli interni – inteso come insieme degli strumenti volti a indirizzare, gestire e verificare le attività, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, il raggiungimento degli interessi del Gruppo e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi – è un valore riconosciuto da Iren per il contributo che i controlli danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema aziendale di controllo.

È obbligo di tutti collaborare con la funzione *Internal Auditing* e le società di revisione – che hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni necessarie – nello svolgimento dell'attività di controllo e di revisione.

Iren garantisce il rispetto delle normative e degli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario, attraverso una gestione caratterizzata da tracciabilità e segregazione dei ruoli.

È esplicitamente vietato emettere o registrare fatture per operazioni inesistenti, o distruggere documentazione contabile.

Ogni adempimento tributario deve essere rispettato nei tempi previsti.

Iren assicura il puntuale pagamento di ogni imposta dovuta e il corretto invio delle relative dichiarazioni.

2.12 Tutela del mercato, della concorrenza e della proprietà industriale

Per Iren è fondamentale che il mercato si caratterizzi in modo corretto e leale per tutti gli operatori, nello spirito di quanto sancito dalla Costituzione (art. 41) e dalle disposizioni nazionali ed europee in materia.

L'effettiva libertà di mercato può essere assicurata solo con comportamenti che si conformino ai principi etici del presente Codice.

Per questo occorre osservare ogni legge regolatrice del mercato e collaborare con le autorità che lo regolano oltre che rispettare tutte le prescrizioni utili a prevenire forme di abuso

di mercato.

Iren rispetta ogni forma di lecita concorrenza, non mette in atto pratiche di concorrenza sleale ed è impegnata a svolgere trattative commerciali nel rispetto delle prerogative altrui, senza falsificare dati, documenti o altre informazioni utili ad affermarsi rispetto ai concorrenti.

Non è pertanto ammessa alcuna forma di regalo, di cortesia, o di favore che possano essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi fase dell'attività commerciale di Iren. Tale principio non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove è consuetudine offrire doni di valore a partner commerciali.

Iren si impegna a realizzare e fornire prodotti e/o servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari.

Iren investe in ricerca, nella consapevolezza che nuove idee e nuovi brevetti siano fondamentali per lo sviluppo industriale sostenibile. Il Gruppo, laddove impegnato ad attuare nuovi progetti che comportino nuovi brevetti o marchi o comunque oggetto di tutela a favore dei terzi, adempierà a quanto previsto dalla normativa a tutela della proprietà industriale, dei marchi e dei brevetti.

3. Criteri di condotta verso azionisti e investitori

3.1 Tutela del valore aziendale

Costituisce impegno di Iren tutelare e accrescere il valore economico della propria attività, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento della solidità del patrimonio e di elevati standard negli impieghi produttivi.

Le risorse disponibili devono essere impiegate, nel rispetto delle leggi e dello Statuto, per accrescere e rafforzare il patrimonio sociale, a tutela dell'azienda, dei possessori del capitale, dei creditori e del mercato.

A garanzia dell'integrità del capitale è vietato, al di fuori dei casi nei quali la legge espressamente lo consente, restituire, in qualsiasi forma, i conferimenti o liberare gli azionisti dall'obbligo di eseguirli, ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.

Ogni operazione societaria, ordinaria o straordinaria, anche intercompany, deve essere legittima e prevedere tracciabilità, segregazione dei ruoli e rispetto dei poteri conferiti.

3.2 Corporate governance

Iren si impegna a mantenere un sistema di corporate governance conforme a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e al Codice di Corporate Governance delle società quotate cui Iren aderisce.

Il sistema di governo societario di Iren si fonda su regole condivise, estese alle società controllate, che ispirano e indirizzano strategie e attività del Gruppo. Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra comportamenti e strategie, il Gruppo ha creato un sistema di regole interne che configura un modello di *corporate governance* basato sulla ripartizione delle responsabilità e su un equilibrato rapporto tra gestione e controllo (per approfondire si rinvia alla Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari, consultabile sul sito internet del Gruppo).

Inoltre, Iren adotta un Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (insieme di regole, procedure e strutture organizzative finalizzate a consentire l'identificazione, la valutazione, il trattamento, il controllo e il reporting dei principali rischi al fine di contribuire al successo sostenibile della società) integrato nei più generali assetti di governo societario che contribuisce a una conduzione del Gruppo coerente con gli obiettivi strategici definiti e concorre a salvaguardare il patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto delle norme e delle procedure interne.

3.3 Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/2001

Iren e le società del Gruppo adottano Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nominano gli Organismi di Vigilanza per improntare la gestione aziendale a principi e comportamenti virtuosi che permettano di presidiare in modo adeguato ed efficace il rischio di commissione di reati.

Iren, infatti, crede che la crescita del Gruppo si accompagni necessariamente a quella della cultura della legalità e del rispetto di principi etici fondamentali.

Tali Modelli rappresentano un'ulteriore garanzia per gli

azionisti e gli investitori circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere la società da responsabilità in caso di reati commessi da amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto contribuisce, fra l'altro, a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte nel Gruppo Iren.

3.4 Relazioni con gli azionisti, gli investitori e il mercato finanziario

Iren ritiene che risponda ad un proprio interesse, oltre che a un dovere nei confronti di mercato, assicurare un rapporto costante, fondato sul rispetto reciproco dei ruoli, con la generalità degli azionisti e degli investitori, al fine di accrescere la comprensione delle attività svolte dal Gruppo.

Il Gruppo Iren riconosce pari dignità e diritti a tutti i propri azionisti e si impegna a fornire loro informazioni accurate, veritiere e tempestive.

Al fine di promuovere un dialogo sempre più aperto con tutti i suoi azionisti e investitori, Iren ha adottato la Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli investitori, pubblicata sul sito internet della società, ispirata a principi di trasparenza, correttezza, puntualità e tempestività delle informazioni fornite, parità di trattamento ed efficacia.

Iren agisce in piena trasparenza adottando procedure per garantire la correttezza e la veridicità delle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi ecc.) e per prevenire la commissione di reati societari e di abusi di mercato.

Inoltre, Iren mette a disposizione degli investitori, degli analisti finanziari e degli altri interlocutori finanziari le informazioni necessarie affinché le loro decisioni possano essere basate sulla conoscenza delle strategie, dell'andamento del Gruppo e degli aspetti ambientali, sociali e di governo societario.

La comunicazione delle informazioni è svolta nel rispetto dei criteri stabiliti dalle delibere Consob relative alle informative *price sensitive* e nel rispetto delle procedure interne.

Iren adotta tutte le procedure previste dalla normativa vigente in tema di *internal dealing* e prevenzione di *insider trading*, al fine di eliminare il rischio a essi connesso e garantire la massima trasparenza sulle operazioni finanziarie effettuate.

4. Criteri di condotta nelle relazioni con le persone Iren

4.1 Selezione e gestione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze del Gruppo, nel rispetto delle pari opportunità. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale, nel rispetto della privacy del candidato. Il processo di selezione, in tutte le sue fasi e in tutti i suoi strumenti, tra cui anche quelli tecnologici e di intelligenza artificiale, deve rispettare quanto previsto dal Codice Etico.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun dipendente riceve copia del Codice etico che sottoscrive per accettazione.

L'accesso a ruoli è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

Iren si impegna a non assumere o promuovere personale segnalato da soggetti terzi, ed in particolar modo da parte di rappresentanti delle Pubbliche Amministrazioni, al solo scopo di favorire illecitamente trattative commerciali e rapporti contrattuali, o di influenzare illecitamente la volontà della Pubblica Amministrazione.

Iren si impegna ad assumere personale straniero solo in presenza di regolare permesso di soggiorno nel territorio italiano. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i dipendenti attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (intranet, documenti e comunicazioni organizzative).

4.2 Rispetto, coinvolgimento e valorizzazione delle persone

Iren riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per questo il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano nel Gruppo sono un valore primario.

Iren si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita e la realizzazione professionale.

L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli. A tal fine Iren mantiene una costante informazione interna su obiettivi, risultati, politiche, procedure, progetti e iniziative che consentano alle persone di operare e collaborare in modo efficace e responsabile.

Gli amministratori, gli apicali, i dipendenti e i collaboratori tutti si impegnano ad un'azione orientata alla cooperazione efficace rispetto alla soddisfazione, in condizioni di sostenibilità, delle attese di tutti gli *stakeholder*. A tale scopo si impegnano anche alla costante e concreta assunzione delle responsabilità connesse al proprio ruolo, al rispetto delle linee organizzative nei rapporti tra persone e tra funzioni, ad una composizione armonica e costruttiva delle differenze di obiettivi e di competenze di cui le persone che animano il Gruppo sono portatrici, allo sviluppo di una comunicazione

interna veritiera, trasparente, motivante.

L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale sostenuto dall'elaborazione di piani di apprendimento che tengono conto dei bisogni formativi espressi dai Responsabili e dai loro collaboratori.

Iren riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro, le competenze e le potenzialità professionali.

Le politiche di gestione, formazione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

4.3 Differenze, diversità e inclusione

Il Gruppo Iren ritiene che le differenze e la diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni l'accoglienza e la valorizzazione di tutte le differenze e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti.

La Politica di diversità e inclusione del Gruppo è indirizzata alla lotta ad ogni forma di discriminazione, il riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona, la valorizzazione delle competenze e dei talenti, la promozione della managerialità al femminile, il confronto intergenerazionale, l'attenzione alle diverse abilità, l'integrazione di diverse culture e la formazione, che sta alla base di ogni politica di crescita delle persone, attraverso programmi specifici volti anche ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla differenza e alla diversità e a creare un ambiente di lavoro inclusivo.

L'impegno del Gruppo nel valorizzare le persone, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, si traduce in una strategia di sviluppo e gestione in grado di garantire a tutti l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

4.4 Integrità della persona

Iren si impegna affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e fiducia, di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Iren tutela i propri dipendenti nelle condizioni di lavoro, nella loro integrità psico-fisica e nel rispetto della personalità morale, e si impegna ad evitare che dipendenti e collaboratori subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti discriminatori, ingiuriosi e diffamatori.

Il Gruppo Iren richiede che ciascun dipendente contribuisca a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della salute di tutti. È pertanto vietato, e considerata consapevole

assunzione di rischio, prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, oltre che consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa. Iren si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

4.5 Violenze, molestie e atti di bullismo

In coerenza con la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e con la propria Politica sulla gestione delle violenze, molestie e atti di bullismo, il Gruppo Iren si impegna a prevenire, individuare, monitorare costantemente e impedire fenomeni riconducibili a violenze, molestie e bullismo, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

Qualsiasi atto di violenza o molestia³ è prevenuto e contrastato in quanto costituisce una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendo compromettere da un lato la salute fisica e psichica, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative, e dall'altro il clima organizzativo e la reputazione del Gruppo.

Tutti i dipendenti e collaboratori devono contribuire a mantenere un ambiente di lavoro rispettoso ed armonioso, eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi, garantendo il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona e garantendo che violenze, molestie e atti di bullismo non siano praticati o accettabili.

Il Gruppo si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti e collaboratori in iniziative di formazione tese a promuovere la cultura del rispetto della dignità personale.

4.6 Sicurezza e salute dei lavoratori

Iren riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori quali obiettivi prioritari, da mantenersi quotidianamente attraverso una politica aziendale orientata a realizzare gli investimenti necessari e a consolidare e rafforzare la cultura della sicurezza.

La salute dei lavoratori è un bene protetto dalla Costituzione (art. 32), ed è obbligo del datore di lavoro tutelarla ai sensi del codice civile (art. 2087).

Tutte le figure e i responsabili previsti dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008) sono tenute ad adempiere ai propri obblighi per tutelare la salute di ogni lavoratore.

Tutti i dipendenti del Gruppo Iren sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Iren si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza e della tutela della salute, con una adeguata politica aziendale coerente con la propria Politica di sostenibilità, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti ed investendo risorse economiche adeguate.

³ Per violenza e molestie nel mondo del lavoro si intende qualsiasi condotta fisica o verbale che mira a denigrare o mostrare ostilità e avversione verso un individuo, in particolare a causa di una sua appartenenza personale (o di un suo familiare) ad un genere, ad un orientamento sessuale, ad una etnia o origine nazionale, ad una religione, ad una fascia anagrafica, o a causa di una disabilità, e che si prefigga, causi o possa causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere. L'espressione violenza e molestie di genere si riferisce a tutti quei comportamenti indesiderati connessi

al sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali secondo la definizione contenuta nel Codice delle pari opportunità (art. 26), cioè "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ossia legati alla sua sfera sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo"

Le attività di Iren sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro. A tale fine Iren adotta una puntuale organizzazione interna, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, anche mediante l'implementazione di sistemi certificati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso:

- la continua analisi del rischio, della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione, e il richiamo alla massima attenzione quotidiana possibile;
- il coinvolgimento dei lavoratori per il miglior presidio del rischio.

Gli atti discriminatori di qualsiasi natura sono vietati anche al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e per il fatto che possano comportare una lesione o una malattia personale di carattere fisico-psicologico.

4.7 Tutela della privacy

Il Gruppo Iren tutela la privacy dei propri dipendenti e collaboratori secondo le norme vigenti in materia e secondo il proprio Modello di Gestione Privacy.

4.8 Benessere dei dipendenti

Iren favorisce forme di flessibilità nell'organizzazione che agevolino le persone nello svolgimento delle proprie attività lavorative, in relazione alle loro condizioni familiari, di salute e personali.

Inoltre, il Gruppo è attento a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti il coinvolgimento e le potenzialità innovative delle persone.

4.9 Doveri dei dipendenti

I dipendenti di Iren devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico.

Il comportamento dei dipendenti e collaboratori di Iren nei rapporti di affari deve essere improntato a principi di lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza. È assolutamente proibito:

- esercitare pratiche di corruzione;
- concedere o ricevere favori illegittimi;
- tenere comportamenti collusivi;
- sollecitare o accettare, direttamente e/o attraverso terzi, promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, o altri benefici, facilitazioni o prestazioni di altro genere, da chiunque, per ottenere vantaggi personali e di carriera, proporre o determinare l'assunzione, o il trasferimento o la promozione per sé o per altri;

Inoltre, i dipendenti non devono:

- utilizzare risorse umane o beni aziendali o informazioni riservate, per fini o interessi che non siano del Gruppo;
- rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni relative al Gruppo, salvo che siano deputati a tale funzione, o siano a ciò generalmente o specificatamente autorizzati, o tenuti per legge;
- trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa.

I dipendenti di Iren devono informare immediatamente per iscritto il proprio superiore e la Direzione del Personale di qualsiasi interesse finanziario o personale nell'attività di un fornitore o nell'attività di altra impresa che sia o possa essere in concorrenza con Iren, tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta.

La comunicazione deve avvenire al momento della conoscenza del Codice Etico, o all'atto dell'assunzione, o al momento in cui sorga tale interesse in concorrenza.

I dipendenti di Iren hanno il diritto di partecipare ad investimenti, affari, o altre attività, al di fuori di quelle svolte nell'interesse di Iren, a condizione che si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

I dipendenti devono comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale se svolgono altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

È obbligo dei dipendenti:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i collaboratori esterni;
- selezionare esclusivamente persone e imprese qualificate;
- riferire tempestivamente al proprio superiore o alle funzioni a ciò preposte dubbi o notizie relative a possibili violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori esterni.

Le violazioni di questi doveri comportano le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

4.10 Conflitto d'interessi

I dipendenti e i collaboratori del Gruppo Iren operano con integrità, rifiutando il perseguimento di vantaggi indebiti, la corruzione in tutte le sue forme ed evitano attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli di Iren.

Tutti i dipendenti e collaboratori devono astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione all'interno di Iren al fine di favorire se stessi o terzi a danno o a svantaggio del Gruppo.

Qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la relativa condotta e deve informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle suddette situazioni, che possono riguardare lo stesso soggetto coinvolto o i suoi prossimi congiunti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa, per ottenere vantaggi personali;
- lo svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- l'esercizio in proprio di un'attività in concorrenza con quelle dell'azienda, anche attraverso i familiari;
- l'accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Iren;

- l'acquisto o vendita di azioni di società del Gruppo o esterne quando, in relazione alle funzioni svolte, si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio. In ogni caso la negoziazione di titoli di società del Gruppo deve sempre essere improntata ad assoluta e trasparente correttezza, nei confronti degli investitori, della società emittente e del Gruppo ed essere tale da non ingenerare attese, allarmismi ed errori di valutazione da parte di terzi.

4.11 Corretto utilizzo delle risorse aziendali, delle tecnologie e del sistema informatico

Ogni dipendente e collaboratore di Iren è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che gli sono affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o che siano comunque in contrasto con l'interesse di Iren;
- custodire adeguatamente le risorse affidate.

Nessuno può fare uso improprio o fraudolento delle risorse aziendali o promettere ad altri di farlo.

L'uso tecnologico della rete informatica deve essere sempre finalizzato allo sviluppo industriale di Iren. In tal senso è vietato un utilizzo dei sistemi informatici e comunicativi che non sia finalizzato all'interesse del Gruppo e che non sia rispettoso delle persone e della loro dignità.

Fermo restando quanto previsto dalla Costituzione (art. 15), Iren si impegna a prevedere e installare supporti di segnalazione di anomalie, alterazioni e di presenza di virus o di accesso a siti vietati o non autorizzati.

Iren vieta l'accesso a siti il cui contenuto può comunque ledere la dignità della persona o violare norme di legge e vieta l'utilizzo di software non dotati di regolare licenza, oltre al download e alla duplicazione di file o programmi in violazione del diritto d'autore.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale deve garantire il massimo rispetto dei valori aziendali, dell'etica – in particolare per quanto concerne il rispetto della dignità delle persone, la libertà degli individui, il rispetto per la democrazia, la giustizia e il ruolo della legge, l'eguaglianza, la non discriminazione, la solidarietà e i diritti dei cittadini –, delle leggi e dei regolamenti vigenti, oltre ad essere effettuato dai dipendenti e collaboratori in linea con le politiche adottate in materia dal Gruppo.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore è quindi tenuto a:

- 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;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a scopo minatorio o ingiurioso, 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 e alla reputazione aziendale.

Iren si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (in particolare legge sulla privacy, statuto dei lavoratori).

5. Criteri di condotta con i clienti

5.1 Qualità del servizio

Gli impegni del Gruppo Iren nei confronti dei clienti/cittadini sono definiti in modo chiaro e trasparente.

Per quanto riguarda i servizi erogati, Iren rispetta i parametri di riferimento per la qualità del servizio decisi dalle diverse Autorità di regolazione e controllo. Sono anche definite diverse Carte dei servizi svolti nei vari settori che precisano le responsabilità, le modalità di eventuale indennizzo, gli standard delle prestazioni svolte da Iren.

Iren, inoltre, si impegna a supportare i clienti nella transizione ecologica attraverso strumenti e servizi che consentono di generare impatti ambientali e sociali positivi.

5.2 Imparzialità e comportamento verso i clienti

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren sono tenuti a trattare i clienti con equità, disponibilità, rispetto e cortesia, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

I dipendenti e collaboratori di Iren devono corrispondere alle esigenze e aspettative dei clienti, anticipando, per quanto possibile, i bisogni futuri, e hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire con efficienza servizi di alta qualità, contribuendo al miglioramento continuo;
- fornire informazioni accurate, esaurienti e veritiere.

I clienti devono trovare risposte ai loro quesiti, devono essere agevolati nell'esercizio dei loro diritti e nell'adempimento dei loro obblighi. Per questo Iren adotta strumenti per assicurare ai clienti un'informazione chiara, completa e tempestiva sui servizi offerti, ad esempio relativamente all'introduzione di nuovi servizi, eventuali modifiche contrattuali o eventuali variazioni tecniche e/o economiche del servizio.

5.3 Coinvolgimento della clientela

Allo scopo di garantire adeguati livelli di servizio, il Gruppo coinvolge periodicamente i clienti nella realizzazione di attività di monitoraggio della qualità percepita.

Iren rende note le modalità per avanzare reclami e si impegna a dare sempre riscontro ai reclami dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei (es. call center, indirizzi di posta elettronica, chat online), con particolare riguardo anche per i clienti con disabilità.

Inoltre, il Gruppo si impegna, nei limiti del possibile, a consultare le associazioni a tutela dei consumatori per progetti che abbiano un impatto rilevante sulla generalità della clientela.

Il Gruppo privilegia, quando possibile, procedure conciliative non giudiziali per risolvere possibili contrasti tra l'azienda e il cliente.

5.4 Correttezza nei rapporti commerciali

Nei rapporti con i clienti il Gruppo Iren assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi, nel rispetto dei principi di concorrenza leale, dei

codici di condotta commerciale delle Autorità di riferimento e della normativa vigente.

Qualsiasi dipendente o collaboratore che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione del Personale.

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, il Gruppo Iren valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche.

6. Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori ⁴

6.1 Scelta del fornitore

I fornitori sono le persone e le imprese che forniscono beni, lavori e servizi al Gruppo Iren.

I processi di acquisto sono improntati al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Iren, alla concessione delle pari opportunità per i fornitori, alla ricerca dell'economicità, della qualità e della sostenibilità della prestazione, oltre che a comportamenti orientati alla reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

Le prestazioni dei fornitori devono garantire i necessari standard qualitativi e l'impegno a adottare le migliori pratiche in materia di diritti umani, di condizioni di lavoro, di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale. Per questo Iren si impegna a richiedere, ove possibile, requisiti di tipo sociale e ambientale, per esempio attraverso l'introduzione di specifici parametri di sostenibilità nelle formule di aggiudicazione.

La qualificazione e la valutazione dei fornitori sono improntate a equità e sono svolte secondo specifiche procedure.

La qualificazione si basa su elementi oggettivi quali, ad esempio, la solidità finanziaria, l'idoneità tecnico-professionale, la sostenibilità ambientale e sociale, la disponibilità a fornire informazioni al Gruppo Iren.

La valutazione dei fornitori si basa sul monitoraggio di elementi oggettivi quali, ad esempio, il rispetto delle condizioni contrattuali, l'adeguatezza dei comportamenti adottati, le competenze effettivamente possedute, la salute e sicurezza dei lavoratori, le condizioni di lavoro e l'impatto ambientale e sociale delle attività svolte.

I fornitori in possesso dei requisiti previsti in fase di qualifica possono partecipare alle gare d'appalto che sono gestite dal Gruppo Iren creando adeguate condizioni di concorrenza, trasparenza ed economicità.

Iren garantisce la rotazione dei fornitori qualificati nelle trattative private anche in funzione della valutazione delle prestazioni.

6.2 Condotta del fornitore

I fornitori concorrono a costruire l'immagine e la reputazione del Gruppo Iren per questo è richiesto a loro un comportamento coerente con il presente Codice Etico.

Il Gruppo Iren richiede il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali, anche se facenti parte del Gruppo Iren.

Il fornitore agisce nel rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà, correttezza professionale, trasparenza e buona fede nei confronti delle società appartenenti al Gruppo nonché di correttezza professionale e lealtà nei confronti delle altre imprese, accettando in modo esplicito di comportarsi secondo i principi previsti nel presente Codice Etico. L'espressa accettazione di quanto previsto nel presente Codice Etico costituisce condizione di ammissione alle gare d'appalto e condizione di efficacia dei contratti.

La mancanza di una copia delle disposizioni del presente

⁴ Le disposizioni del presente capitolo interessano tutte le imprese che concorrono alle gare d'appalto ed eseguono contratti in qualità di soggetto appaltatore di lavori, servizi, forniture, di consulente o subappaltatore.

capitolo del Codice Etico allegato alla documentazione di gara e sottoscritte per accettazione dal fornitore, comporterà l'esclusione dalla gara.

Il Gruppo Iren, in fase di stipula dei contratti, informa i fornitori sulle caratteristiche, i rischi, le modalità e le tempistiche di pagamento connesse alla fornitura.

Nel partecipare a gare d'appalto e nella successiva esecuzione, il fornitore si astiene da qualsiasi tentativo di influenzare impropriamente i dipendenti del Gruppo.

Non è consentito al fornitore, né direttamente né indirettamente, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali o doni) ai dipendenti, ai loro familiari o a persone a questi comunque collegate, salvo che si tratti di doni o utilità di modico valore e comunque accettati comunemente nella prassi internazionale. In ogni caso, è vietato offrire ai dipendenti del Gruppo omaggi commerciali, regali o altre utilità che, anche se di modico valore, possano:

- costituire violazioni di legge o di regolamenti;
- essere in contrasto con il presente Codice Etico;
- rappresentare, se resi pubblici, un danno anche solo di immagine per il Gruppo.

È altresì vietato ai fornitori offrire ai dipendenti, ai loro familiari o a persone in qualche modo agli stessi collegate, omaggi, regali o altri benefici che possono in qualche maniera compromettere la loro imparzialità di giudizio. In ogni caso l'omaggio o la cortesia al dipendente del Gruppo per essere ammessa, oltre ad avere le caratteristiche di cui sopra, dovrà essere tale da non poter essere interpretata dal soggetto che la riceve come funzionale ad ottenere vantaggi illeciti.

Ai fornitori non è altresì consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare a titolo personale i dipendenti, i loro familiari o persone agli stessi comunque legate.

6.3 Rispetto delle norme

Tutti i fornitori concorrenti alle gare indette dal Gruppo Iren, le imprese aggiudicatrici e i loro subappaltatori, e i consulenti, sono tenuti a rispettare le norme di legge, in particolare quelle direttamente o indirettamente legate al settore degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture. Sono tenuti, inoltre, al rispetto di tutte le Direttive comunitarie in materia di appalti e di concorrenza sul mercato.

Tutti i fornitori devono concorrere con Iren a garantire la massima trasparenza nei rapporti contrattuali:

- assicurando la legittima provenienza di ogni fornitura;
- garantendo la correttezza della gestione dei flussi finanziari;
- predisponendo gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e violazione del diritto d'autore o della proprietà industriale.

6.4 Rispetto della concorrenza

Iren riconosce l'importanza fondamentale di operare in un mercato competitivo, nel rispetto dei principi comunitari della concorrenzialità e competizione: pertanto, tutti i concorrenti alle gare del Gruppo si impegnano a rispettare le norme sulla concorrenza evitando pratiche che possano, in modo diretto o indiretto, contrastare con i principi comunitari e le leggi in materia. Parimenti, le società del Gruppo nei rapporti con i fornitori, evitano ingiuste discriminazioni nelle trattative e non

devono fare uso improprio del loro potere contrattuale a danno dei fornitori.

Ai fini del presente Codice, si intende per comportamento anticoncorrenziale qualsiasi comportamento o pratica d'affari ingannevoli, fraudolenti o sleali, contrari alla libera concorrenza o lesivi delle norme della buona fede, in virtù dei quali l'impresa basa la propria offerta su un accordo illecito o su una pratica concordata tra imprese mediante:

- la promessa, offerta, concessione diretta o indiretta ad una persona, per se stessa o per un terzo, di un vantaggio in cambio dell'aggiudicazione dell'appalto, ovvero altre forme di collusione con la persona responsabile per l'aggiudicazione dell'appalto;
- la promessa di fornire informazioni sull'esistenza di un accordo illecito o di una pratica concertata;
- un accordo per concentrare i prezzi o le altre condizioni dell'offerta;
- l'offerta o la concessione di vantaggi ad altri concorrenti affinché non concorrano all'appalto o ritirino la loro offerta;
- la creazione di cartelli;
- la spartizione dei mercati;
- la limitazione alla produzione o alla vendita, funzionale ad alterare le regole di un libero mercato.

In caso di negoziazione diretta con una società del Gruppo, l'offerta deve essere formulata seguendo le stesse logiche da adottare per la partecipazione ad una gara (offerta concorrenziale), pertanto il fornitore si astiene da comportamenti che svantaggiano la società committente e formulare esclusivamente prezzi equi.

Il fornitore non si avvale dell'esistenza di forme di controllo o collegamento con altre imprese a norma dell'art. 2359 cod. civ., né si avvale dell'esistenza di altre forme di collegamento sostanziale per influenzare l'andamento delle gare d'appalto.

6.5 Conflitto d'interessi

Le imprese che intendono concorrere alle gare del Gruppo devono evitare di trovarsi, a qualsiasi titolo, in una situazione di conflitto di interessi; pertanto dovranno astenersi dall'intrattenere rapporti commerciali con il Gruppo quelle imprese all'interno delle quali i dipendenti del Gruppo o loro familiari o persone agli stessi collegate, abbiano degli interessi personali che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio del dipendente del Gruppo nei rapporti con l'impresa stessa (ad es. l'esistenza di partecipazioni finanziarie o di quote dell'impresa; la negoziazione di titoli; l'esistenza di relazioni di natura commerciale, professionale, familiare o amichevole all'interno dell'impresa tali da influire sull'imparzialità del dipendente).

6.6 Confidenzialità delle informazioni

I fornitori aggiudicatari di appalti sono tenuti a mantenere riservata ogni informazione riguardante le caratteristiche tecniche, tecnologiche, commerciali del Gruppo apprese in occasione del rapporto contrattuale con il Gruppo stesso, fatti salvi i casi in cui tali informazioni siano diventate di pubblico dominio.

6.7 Performance di sostenibilità dei fornitori

Il Gruppo Iren valorizza le performance di sostenibilità sia in

fase di qualifica sia nell'individuazione dei criteri di selezione dei fornitori.

I fornitori devono essere in grado di fornire a Iren le informazioni relative alle loro performance di sostenibilità, in relazione agli affidamenti ricevuti.

6.8 Diritti, condizioni di lavoro e salute dei lavoratori dei fornitori

Tutti i fornitori sono tenuti al rispetto dei diritti umani, della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di condizioni di lavoro e di contribuzione obbligatoria nonché ad utilizzare solo personale in regola con ogni previsione di legge, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Il Gruppo Iren vigila – secondo quanto previsto dai contratti – sulle condizioni in cui si svolge il lavoro dei fornitori anche per tutelare la salute e la sicurezza dei loro lavoratori.

6.9 Doveri di segnalazione e violazioni del Codice Etico

Il fornitore segnala alla società del Gruppo che espleta l'appalto qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione del contratto, da parte di ogni concorrente o interessato.

Il fornitore segnala altresì qualsiasi anomala richiesta o pretesa da parte dei dipendenti del Gruppo o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o al contratto ed alla sua esecuzione.

La violazione di quanto stabilito nel presente Codice Etico comporterà l'esclusione dalla gara ovvero, qualora la violazione sia riscontrata in un momento successivo, la revoca dell'aggiudicazione o la risoluzione del contratto per colpa dell'impresa. La violazione potrà comportare inoltre, a giudizio del Gruppo in relazione alla gravità della violazione stessa, anche l'interdizione per un anno dalla partecipazione dalle gare che verranno indette dalle società appartenenti al Gruppo.

6.10 Obblighi verso i fornitori

I dipendenti e collaboratori del Gruppo Iren hanno l'obbligo di agire con integrità, osservando le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori, assicurando la documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto, tale da consentire la ricostruzione di ogni operazione, e comunque sono tenuti a:

- adottare criteri di selezione ispirati a principi di correttezza, trasparenza, buona fede, imparzialità, concorrenzialità e efficacia;
- riconoscere ai fornitori pari opportunità, verificandone a priori l'idoneità tecnica e professionale;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti, prodotti e servizi offerti dalle imprese del Gruppo a condizioni competitive;
- osservare scrupolosamente le condizioni contrattuali previste, mantenendo i rapporti con i fornitori secondo le buone consuetudini commerciali.

Il dipendente o collaboratore di Iren deve sempre portare tempestivamente a conoscenza del proprio superiore e della struttura aziendale competente problemi insorti con i fornitori, in modo da valutare le conseguenze sul sistema di qualifica

dei fornitori adottato dal Gruppo Iren.

Al contempo non dovrà perseguire alcun interesse personale, contrario ai principi del presente Codice, alle leggi, ai regolamenti e alle procedure aziendali.

Nella consapevolezza di dover evitare pratiche o modalità di possibile corruzione tra privati, ai dipendenti e collaboratori è vietato accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura, di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forme diverse di liberalità, utilità o benefici, offerti da qualsiasi fornitore, diretti a promuoverne o favorirne gli interessi.

Qualsiasi dipendente o collaboratore di Iren che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore o referente.

Ogni dipendente e collaboratore deve comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore o alla Direzione del Personale qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, nell'attività del fornitore.

7. Criteri di condotta con Istituzioni e Comunità

7.1 Integrità e collaborazione nei rapporti con le Istituzioni pubbliche

Le relazioni di Iren con Enti Pubblici e Pubbliche Amministrazioni si fondano sulla consapevolezza che, come previsto dalla Costituzione (art. 98), i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione e degli interessi generali.

Iren ritiene che la corruzione e altri reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione siano da combattere con comportamenti virtuosi, vincolanti per chiunque collabori con il Gruppo.

In ogni relazione con la Pubblica Amministrazione sono fondamentali il rispetto delle norme, dei regolamenti e delle direttive che regolano i suddetti rapporti.

I principi che informano e plasmano le relazioni con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza, della lealtà e dell'onestà. La dimensione relazionale con gli Enti Pubblici e le Autorità ad essi collegate deve essere caratterizzata dal dovere, inteso quale obbligo assoluto, di mantenere comportamenti in linea con i citati principi etici e con la reputazione del Gruppo.

Iren persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

Iren collabora attivamente e pienamente con le Autorità Pubbliche, persegue gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento e collabora efficacemente con gli organismi dalle stesse preposti all'attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali, anche fornendo le informazioni richieste e mettendo a disposizione la propria competenza ed esperienza al fine di migliorare la regolazione dei servizi gestiti.

Ogni dipendente o collaboratore di Iren deve, per quanto di competenza, concorrere a determinare la volontà della Pubblica Amministrazione unicamente con gli strumenti e i modi previsti dalla legge.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren sono tenuti a prestare la massima collaborazione in caso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche. I rapporti con i funzionari pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte. I dati e le informazioni trasmessi alle Istituzioni Pubbliche devono essere accurati, completi e veritieri.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico devono essere impiegati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

La partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione deve essere caratterizzata da verità di ogni dichiarazione e assenza di qualsiasi turbativa.

Iren si astiene, inoltre, dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della società, per un periodo di almeno tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001.

Qualora un dipendente o collaboratore riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o pressioni indebite deve immediatamente

sospendere ogni rapporto con il richiedente e informare immediatamente il proprio superiore o il referente aziendale cui sia tenuto a riferire, che adotterà le opportune iniziative e ne darà relazione ai vertici della società.

I rapporti con le istituzioni pubbliche prevedono anche la corretta gestione delle operazioni fiscali, tributarie e contributive.

7.2 Rapporti con gli Organi di giustizia e le Autorità pubbliche vigilanza

Iren ha il dovere, attraverso ogni suo dipendente o collaboratore, di riscontrare le richieste degli Organi di giustizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

Il Gruppo impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di vigilanza alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste di tali Autorità, fornendo tutte le informazioni necessarie.

Laddove sia necessario fornire dichiarazioni o documentazione nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di vigilanza, si devono applicare i principi di veridicità, completezza e trasparenza.

È esplicitamente vietata qualsiasi attività, anche omissiva, di ostacolo alla vigilanza delle competenti Autorità Pubbliche.

7.3 Rapporti economici con Organizzazioni politiche e sindacali

Iren non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

7.4 Rapporti con le comunità e il territorio

Iren considera le comunità e il territorio centrali nel proprio sviluppo e pone particolare attenzione all'ascolto e alla considerazione degli stimoli da essi provenienti. Per questo ha attivato i Comitati Territoriali, luoghi di dialogo e confronto con gli stakeholder del territorio e di progettazione partecipata di iniziative per la sostenibilità ambientale e sociale delle aree di operatività. Inoltre, anche attraverso i Comitati Territoriali, Iren coinvolge gli stakeholder territoriali nel confronto sui temi prioritari per lo sviluppo sostenibile del Gruppo.

Iren è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sul benessere generale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, il Gruppo è impegnato a condurre le sue attività in maniera sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e promuovendo iniziative di valore culturale e sociale.

8. Attuazione del Codice Etico

8.1 Attuazione e diffusione del Codice Etico

La diffusione e attuazione del Codice dipendono dall'impegno di tutti i destinatari, per questo Iren diffonde e promuove la conoscenza del Codice Etico, anche attraverso la pubblicazione sul sito web e sulla intranet aziendale, la realizzazione di periodiche iniziative di formazione e informazione, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di controllo. Iren, inoltre, assicura:

- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico;
- il controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico a garanzia del corretto lavoro dei singoli, della conforme operatività dell'azienda e di chi collabora col Gruppo.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Iren devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e criteri di condotta previsti dal Codice Etico, impegnandosi a:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico, le norme di riferimento che regolano l'attività svolta e adottare un comportamento conforme e coerente, astenendosi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori o alla Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali di Iren per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- segnalare ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta, anche in forma anonima, con tutte le garanzie previste dalla legge sul cosiddetto "whistleblowing" (si veda par. 8.3 Segnalazioni e "whistleblowing");
- collaborare con gli organismi e le strutture aziendali competenti ai fini della verifica delle possibili violazioni di norme del Codice Etico.

I Dirigenti e i Responsabili di struttura o di funzione si impegnano a:

- selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti e collaboratori la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti e collaboratori le norme del Codice Etico, oltre che favorire e tutelare segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico da parte loro;
- riferire tempestivamente eventuali segnalazioni da parte di dipendenti e collaboratori (si veda par. 8.3 Segnalazioni e "whistleblowing");
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, Iren si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il preciso impegno a rispettare i principi comportamentali qui previsti.

In particolare, nei confronti dei terzi con cui vengono attivati rapporti contrattuali è prevista:

- un'adeguata informazione circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- l'accettazione del Codice Etico da parte dei terzi;
- l'adozione di opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico, sino alla risoluzione contrattuale.

8.2 Strutture aziendali di riferimento, attuazione e controllo

Le strutture di riferimento, attuazione e controllo in ambito Codice Etico sono:

- Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali di Iren che si occupa di promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico, garantire l'aggiornamento e la diffusione dei contenuti del Codice e assicurare l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- Direzione Internal Audit e Compliance di Iren che si occupa di fornire supporto a Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali nell'aggiornamento del Codice Etico;
- Organismo di Vigilanza di Iren, la cui nomina è prevista dall'art.6 del D. Lgs. 231/2001, a cui spetta in particolare il compito di esaminare preventivamente le proposte di aggiornamento del Codice Etico.

Ogni società del Gruppo, anche avvalendosi delle competenti strutture e funzioni di Iren, ha la responsabilità di:

- fissare criteri e procedure per ridurre il rischio di violazioni delle norme del Codice Etico;
- promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'azienda;
- assicurare la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, la valutazione dei fatti e l'applicazione, in caso di violazione delle norme del Codice, di adeguate sanzioni.

Gli Organismi di Vigilanza di Iren e di ciascuna delle società del Gruppo – a cui competono il controllo sull'adeguatezza, efficacia e idoneità del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 delle stesse società – si occupano di:

- monitorare, per quanto di competenza, il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e la diffusione del Codice Etico.

8.3 Segnalazioni

Segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023 "whistleblowing"⁵

Chiunque venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di violazioni, anche potenziali, del Codice Etico deve, a tutela

⁵ Applicabile alle società assoggettate agli obblighi del Decreto Legislativo n. 24/2023.

dell'integrità di Iren, darne tempestiva segnalazione, in forma scritta o orale, anche anonima, attraverso "Iren integrity line" (<https://iren.integrityline.com/>) la piattaforma online, resa disponibile in conformità al D.Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni nazionali e dell'UE. Tale piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, grazie all'utilizzo di strumenti di crittografia.

La gestione della segnalazione inoltrata attraverso "Iren integrity line" è affidata al Comitato Whistleblowing che provvede alla verifica dei fatti segnalati nel rispetto dei principi di obiettività e riservatezza.

Al Comitato Whistleblowing è affidato in particolare il compito di gestire le segnalazioni, come previsto da specifica procedura, e segnatamente:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni alla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e fornire riscontro al segnalante entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing consulta il Presidente dell'Organismo di Vigilanza della società interessata dalla segnalazione per valutare congiuntamente se tale segnalazione rientri nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001. In tal caso la relativa istruttoria compete all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Comitato Whistleblowing, oltre a informare il segnalante tramite la piattaforma "Iren integrity line", informa la Direzione aziendale competente per l'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti disciplinari/sanzionatori e per eventuali azioni di miglioramento. Se durante l'istruttoria emergono aspetti in ambito D.Lgs. 231/2001, il Comitato ne condivide gli esiti con l'Organismo di Vigilanza.

Iren garantisce, come previsto dalla normativa, che coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Altri canali di segnalazione

In alternativa alla piattaforma "Iren integrity line" e per le società non soggette agli obblighi del D.Lgs. 24/2023 è possibile inviare segnalazioni di violazioni del Codice Etico:

- alla Direzione Internal Audit e Compliance di Iren tramite apposito indirizzo e-mail codice_etico@gruppoiren.it;
- ai propri superiori, qualora il segnalante sia dipendente del Gruppo.

Inoltre, il modello organizzativo 231 adottato da ciascuna delle società del Gruppo prevede canali di segnalazione all'Organismo di vigilanza della società per quanto di sua competenza.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata al superiore questi dovrà riferire alla Direzione *Internal Audit e Compliance* del Gruppo.

Una volta ricevuta la segnalazione, la Direzione *Internal Audit e Compliance* del Gruppo effettua le opportune verifiche, gli esiti

delle quali saranno oggetto di informativa alla Direzione aziendale competente per l'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti disciplinari/sanzionatori e per eventuali azioni di miglioramento. Se durante l'istruttoria emergono aspetti in ambito D.Lgs. 231/2001, la Direzione *Internal Audit e Compliance* ne condivide gli esiti con l'Organismo di Vigilanza.

Anche in questi casi è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e sono predisposte le misure di tutela del segnalante, ove applicabili, ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

8.4 Sanzioni

La violazione dei principi e delle norme richiamati nel presente Codice da parte dei dipendenti configurano un illecito di natura disciplinare che, come tale, è perseguito e sanzionato sia in virtù del codice disciplinare che ai sensi del sistema sanzionatorio ex D.Lgs.231/2001, nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili e dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7 L. 300/1970).

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavori, le eventuali violazioni di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte del Gruppo dai rapporti contrattuali in essere con i fornitori e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ..

L'applicazione del sistema sanzionatorio può essere indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

È fatta salva la facoltà, in capo alla società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione delle disposizioni del Codice Etico.

8.5 Adozione e aggiornamento del Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, e periodicamente aggiornato, anche sulla scorta di eventuali suggerimenti pervenuti dall'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'aggiornamento, la Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali di Iren propone le modifiche e integrazioni da apportare al Codice Etico, di concerto con le Funzionali aziendali interessate.

Codice Etico – V edizione

Il Codice Etico del Gruppo Iren è stato varato nel 2010 e progressivamente aggiornato
Questa V edizione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Iren S.p.A. in data 30 ottobre 2025.



www.gruppoiren.it