



ENERGY ECCLESIAE Srl
e ENERGIUM Srl

CODICE ETICO

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione
di Energentium S.r.l. del 29.04.2024

INDICE

1. CODICE ETICO.....	5
2. DESTINATARI	6
3. VALORI	8
3.1 Legalità.....	8
3.2 Onestà, integrità morale e correttezza.....	8
3.3 Trasparenza	8
3.4 Riservatezza.....	9
3.5 Imparzialità e pari opportunità.....	9
3.6 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane.....	9
3.7 Cultura del rischio.....	9
3.8 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro	10
3.9 Tutela dell'ambiente	10
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI	10
4.1 Politiche di selezione del personale e dei collaboratori.....	10
4.2 Prevenzione dei conflitti di interesse.....	11
4.3 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori.....	11
4.4 Uso delle risorse aziendali	12
5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI	13
5.1 Rapporti con la clientela	13
5.2 Regali, benefici e promesse di favori	13
5.3 Rapporti con i fornitori	13
5.4 Rapporti con le pubbliche autorità	14
5.5 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	14
6. MONITORAGGIO E CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	14
6.1 Comitato dei garanti	14
6.2 L'Organismo di Vigilanza	15
7. SISTEMA SANZIONATORIO	15
8. MODIFICHE AL CODICE ETICO	16

Prefazione

Negli ultimi vent'anni il tema che più ha investito l'economia mondiale è stato quello della "globalizzazione" che, nel bene e nel male, ha cambiato profondamente lo sviluppo dei sistemi economici preesistenti, ponendo in essere processi di trasformazione sociale di cui ancora oggi ne stiamo vivendo gli effetti. Dalla crisi finanziaria del 2008 in poi, un altro fenomeno sembra interagire sempre più con ogni aspetto dello sviluppo economico del futuro: quello della "sostenibilità". Il principio viene declinato innanzitutto come rispetto dell'eco-sistema ambientale, per cui non può esserci alcun sviluppo a danno dell'ambiente; quindi come coerente applicazione dei diritti umani e sociali, patrimonio comune ad ogni essere umano; infine come sistema di regole condivise e di rispetto del diritto - identificato con il termine anglosassone di "governance" - che gli operatori economici si impegnano a rispettare e adottare. Con l'acronimo ESG (Environmental Social Governance) infatti, si identifica l'architettura valoriale trivalente di riferimento secondo la quale è opportuno allocare i propri investimenti favorendo quelle attività certamente in grado di produrre maggiore valore o reddito, ai quali necessariamente sono vocate per definizione in quanto "economiche", nel contempo premiare quelle imprese più virtuose nell'applicare politiche aziendali eticamente indirizzate (modello best in class).

La drammaticità della crisi del 2008/2009 - rappresentata dalle ingenti risorse economiche volatilizzate e dai milioni di posti di lavoro sacrificati ai totem di una finanza autoreferenziale e al miraggio di una crescita economica infinita, fondata sul consumismo - ha inequivocabilmente dimostrato come il solo profitto non possa essere l'obiettivo ultimo dell'attività economica, e come anche la proprietà privata o un giusto guadagno dell'impresa debbano essere finalizzati a principi comunitari superiori, che in modo generale chiamiamo "bene comune".

Proprio nel 2009, in piena crisi finanziaria mondiale, nell'enciclica "Caritas in Veritate", Benedetto XVI affermava questo basilare principio, fornendo all'intera comunità mondiale l'alfabeto culturale per fondare un'etica della finanza, alla cui base non può che esserci la scelta antropologica a favore dell'uomo, sia come espressione dei suoi diritti individuali, sia come espressione comunitaria di progresso socio-economico per tutti.

E' opportuno sottolineare come il magistero della Chiesa Cattolica negli ultimi vent'anni - attraverso la dottrina sociale e in particolare con le tre encicliche Centesimus Annus, Caritas in Veritate e Laudato si' abbia dato un contributo fondamentale al dibattito, tuttora in atto, sulla individuazione e lo sviluppo di un sistema economico globale più giusto e, quindi sostenibile, perché finalizzato al bene comune.

Questa nuova sensibilità sempre più intercetta le aspettative dell'opinione pubblica, particolarmente tra i giovani, e spinge le imprese a impegnarsi nell'attuare politiche societarie coerenti ai nuovi valori e gli investitori a scegliere emittenti che applicano i principi ESG. Anche la Chiesa italiana, attraverso le sue molteplici istituzioni impegnate economicamente, non può che farsi essa stessa promotrice di tale processo, contribuendo allo sviluppo di esperienze significative (*best practice*) negli investimenti eticamente e socialmente responsabili. La Conferenza Episcopale Italiana mettendo a denominatore comune un'esperienza finanziaria quasi ventennale, ha sviluppato un sistema di regole binario, con il quale monitora sistematicamente i propri investimenti. Il primo criterio ispiratore è la coerenza con i principi etici del Vangelo, il secondo è l'assunzione degli standard ESG oggi più diffusi in finanza, fra i quali ne sono parte i "Principles for Responsible Investment" definiti dall'ONU. Con la doppia certificazione di tutti i suoi investimenti, la CEI riconosce alla cura e alla salvaguardia dai rischi reputazionali il livello di massima attenzione ben superiore, per importanza, a qualunque altro elemento di profitto o risultato economico raggiungibile. Si prospetta così per la finanza un cambiamento epocale, paragonabile a ciò che è stato il superamento della tecnologia analogica a favore di quella digitale per i settori delle telecomunicazioni, dei media e dell'informatica applicata: una vera rivoluzione.

In questa prima parte del Codice Etico lo strumento di riferimento è il documento stesso della CEI aggiornato al tema della sostenibilità secondo i principi ESG nelle attività finanziarie di investimento indirizzato ai credenti e alle istituzioni del mondo cattolico, che vogliono declinare le proprie attività secondo tali criteri.

Attraverso una sintetica cronistoria del fenomeno, l'analisi di alcune rilevanti esperienze supportate da autorevoli testimonianze, accompagnano il lettore alla consapevolezza dell'opportunità che oggi si presenta per la Chiesa stessa: dare testimonianza di coerenza con i valori del Vangelo, e allo stesso tempo, dimostrare una buona e fedele gestione delle risorse economiche.

Non dimentichiamo che quest'ultime sono a noi solo temporaneamente affidate e che sovengono alla Chiesa per realizzare il mandato ricevuto dal Signore Gesù: annuncio del Vangelo e servizio alla Carità. Nella seconda parte invece vengono illustrati i criteri di selezione e le regole che le società su indicate applicheranno concretamente nei diversi ambienti di lavoro sia ad intra che ad extra del perimetro aziendale investendo tutti i soggetti attivi e passivi che a diverso titolo interagiscono con esse, i soci, le risorse umane e i collaboratori e i fornitori, stato e pubblica opinione.

Allegato:

"La Chiesa Cattolica e la gestione delle risorse finanziarie con criteri etici, di responsabilità sociale, ambientale e di governance" CEI 25 feb. 2020.

1. CODICE ETICO

Le società ENERGY ECCLESIAE e ENERGENTIUM (di seguito anche indicate come le “Società”) hanno ritenuto imprescindibile adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello Organizzativo”) e il presente Codice Etico, la cui precipua finalità è quella di individuare ed indicare con chiarezza e trasparenza principi e valori cui si ispira l’attività delle Società. In particolare, ai principi e ai valori espressi nel presente Codice sono ispirati i protocolli e le procedure delineate dal Modello Organizzativo.

Difatti, per il raggiungimento dello scopo statutario e degli ambiziosi obiettivi societari, è indispensabile che i soggetti operanti nelle Società [e tutti coloro che con le medesime entrano in qualsivoglia rapporto] si uniformino alle regole di condotta fondamentali delle Società stesse.

I principi ed i valori espressi nel Codice Etico non hanno valenza soltanto morale, ma permeano l’intera attività delle Società, integrando le regole di diligenza cui sono tenuti – a vario livello – tutti i Destinatari. Il Codice Etico deve dunque guidare l’agire imprenditoriale e lavorativo giornaliero delle Società nella loro interezza, nel convincimento che il raggiungimento degli scopi sociali non possa prescindere dall’etica e dall’assoluto rispetto della legalità nella conduzione delle attività d’impresa al fine di evitare danni all’immagine, al buon nome, alla reputazione ed ai rapporti economici e commerciali delle Società, anche a fronte di situazioni ambigue o potenzialmente rischiose.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali consiglieri di amministrazione, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e i fornitori che entrano in rapporto con le Società non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l’onestà, l’integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l’obiettività nel perseguimento degli scopi sociali.

Le Società, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, garantiscono la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice vigilando attentamente sull’effettiva osservanza dello stesso.

2. DESTINATARI

Il presente Codice Etico s'impone ai medesimi "destinatari" del Modello Organizzativo adottato, sia da Energy Ecclesiae S.r.l. che Energentium S.r.l., ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dunque:

- agli amministratori delle Società, nonché a coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (ad es., sindaci);
- ai dipendenti e tutti i collaboratori, anche occasionali, delle Società, ivi compresi i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato quali, ad esempio, i collaboratori a progetto, gli stagisti e i lavoratori somministrati;
- ai professionisti esterni, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono un'attività lavorativa – diversa dal rapporto di lavoro dipendente – a favore delle Società;
- ai fornitori e ai soggetti terzi che, a qualsiasi titolo, abbiano un rapporto di somministrazione di beni e servizi con le Società.

I predetti soggetti esterni, in quanto in rapporti commerciali e di lavoro con le Società, saranno tenuti all'osservanza dei valori etici e dei principi di comportamento espressi nel presente Codice Etico e, qualora dovessero rilevarsi condotte, singole o societarie, e azioni in contrasto con i valori ed i principi delle Società, e/o con leggi o regolamenti, saranno adottate tutte le opportune iniziative per interrompere e risolvere il rapporto in essere (fatto sempre salvo il diritto al risarcimento del danno).

È compito dei destinatari interni che intrattengono, in particolare ma non esclusivamente, rapporti di natura commerciale con i soggetti esterni, informarli circa gli obblighi imposti dal Codice Etico, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.

I destinatari che rivestono la qualifica di responsabili hanno altresì l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza verso tutti gli altri destinatari nei confronti dei quali abbiano un rapporto di superiorità gerarchica diretta e indiretta. Dovranno, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Codice Etico secondo le modalità di seguito specificate.

Il rispetto dei valori etici e dei relativi principi applicativi di comportamento, illustrati nel presente Codice Etico, da parte dei destinatari, sia interni che esterni, rappresenta un'obbligazione contrattuale così come descritto nel sistema sanzionatorio. In particolare, i destinatari sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi e ai valori espressi nel Codice Etico. In particolare, le disposizioni del Codice integrano le regole di diligenza, disciplinate dal Codice Civile e dalla normativa di settore, imposte a vario titolo ai destinatari dal rapporto di lavoro, di mandato o di prestazione d'opera intercorrente con le Società, quale parte essenziale delle obbligazioni assunte nei confronti della stessa. Di contro, in nessun modo il convincimento di agire a vantaggio o nell'interesse delle Società può giustificare, neanche parzialmente, l'adozione di condotte e comportamenti in contrasto con i principi del Codice.

3. VALORI

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, e in generale nell'esercizio delle proprie attività, le Società si ispirano ai seguenti valori, vincolanti per i destinatari del presente Codice Etico.

3.1 Legalità

La Società si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, respingendo ogni forma di pratica illegale anche nelle forme di condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali.

I componenti degli organi di governo societario, la direzione aziendale, ed in generale i dipendenti ed i collaboratori della Società, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il presente Codice etico, le procedure aziendali, il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 ed ogni altra forma di regolamentazione interna.

L'erroneo convincimento di perseguire un interesse delle Società non potrà essere considerato, in nessun caso, un'esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta non onesta.

3.2 Onestà, integrità morale e correttezza

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per le Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti, nonché il Codice Etico.

Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni.

In nessun caso sarà giustificato un operato difforme da una linea di condotta onesta.

Pertanto, le Società non intraprenderanno né proseguiranno alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

3.3 Trasparenza

La trasparenza rappresenta un principio irrinunciabile in tutti i rapporti che i destinatari intrattengono con i propri interlocutori, impegnandosi a fornire sempre informazioni accurate, oggettive, veritiere, tempestive e prive di qualsiasi ambiguità.

Tutte le azioni riguardanti l'attività d'impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli da parte di soggetti, anche esterni, sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

I destinatari che dovessero venire, a qualsiasi titolo, a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore e a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

3.4 Riservatezza

La Società assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività d'impresa. È necessario, inoltre, che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno ai diritti, al patrimonio, agli obiettivi della Società.

Ai destinatari è fatto, altresì, divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale e comunque in violazione delle norme applicabili.

3.5 Imparzialità e pari opportunità

È vietata ogni forma di discriminazione, ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, condizione personale o sociale, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla Società.

3.6 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

Le Società riconoscono la centralità delle risorse umane e, a tal fine, sono impegnate a valorizzare le competenze delle proprie risorse, mettendo a disposizione idonei strumenti di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo.

3.7 Cultura del rischio

Le Società intendono far crescere nei propri dipendenti una sensibilità ai rischi sottostanti alla loro quotidiana operatività. Questa consapevolezza deve trasparire dai comportamenti concreti di ognuno. Deve esistere la diffusa percezione di come il sistema di controllo interno presidi in concreto tali rischi senza dannose sovrapposizioni o colpevoli lacune.

3.8 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

Le Società assicurano la tutela della sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale e prioritario, nello svolgimento delle proprie attività, il pieno rispetto della salute, dell'integrità fisica e dei diritti dei lavoratori con la stretta osservanza di tutte le prescrizioni dettate dalla legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro.

Chiunque tra i destinatari dovesse rilevare situazioni di pregiudizio per la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro o venire a conoscenza di situazioni e/o fatti che possano ledere o pregiudicare il rispetto dei predetti diritti, è tenuto a segnalare immediatamente la questione sia al proprio superiore sia all'Organismo di Vigilanza.

3.9 Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario che le Società si impegnano a salvaguardare e, a tal fine, si impegnano a gestire le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, sviluppando il proprio business nel massimo rispetto delle normative ambientali vigenti e avendo sempre in considerazione i diritti delle generazioni future.

Le Società si impegnano a tutelare l'ambiente in ogni loro attività, utilizzando processi, tecnologie e materiali che consentano di evitare o limitare gli impatti derivanti dalle attività aziendali in termini di inquinamento.

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a valutare e gestire sempre con grande attenzione gli aspetti ambientali in maniera preventiva e intervenire fattivamente per evitare situazioni e comportamenti ambientali non corretti.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI

4.1 Politiche di selezione del personale e dei collaboratori

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza delle Società ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui si ispirano, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione le Società operano affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

4.2 Prevenzione dei conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività ciascun soggetto coinvolto deve evitare ogni conflitto tra il suo interesse personale, sociale, finanziario o politico e il progredire degli interessi d'affari di entrambe le Società o dei suoi clienti.

Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui il destinatario persegua un interesse diverso dalla missione delle Società o compia attività che possano, comunque, interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse delle Società, ovvero si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, integrano situazioni di conflitto di interessi le seguenti condotte:

- titolarità, anche indiretta, di partecipazioni o assunzioni di interessi economici o finanziari in società che siano fornitrici, clienti o concorrenti delle Società;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso fornitori e clienti.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e le mansioni che ricoprono all'interno delle Società.

Coloro che credono di poter essere in conflitto di interessi devono informare il responsabile delle risorse umane in modo tale che le Società possano verificare l'effettiva esistenza di tale conflitto. I destinatari si conformeranno alle decisioni che saranno assunte dalle Società.

4.3 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

A tale fine tutto il personale 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.

Ogni dipendente e collaboratore delle Società è responsabile della protezione delle risorse materiali e finanziarie a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali rischi o eventi dannosi.

Tutto il personale deve attenersi a quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, ed elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di responsabili o soggetti esterni autorizzati.

4.4 Uso delle risorse aziendali

Ogni destinatario è responsabile della protezione e della conservazione delle risorse aziendali a lui affidate per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali e alle procedure aziendali che ne regolano l'utilizzo.

In particolare, ogni destinatario deve:

- operare con diligenza nell'impiego delle risorse aziendali a lui affidate;
- evitare utilizzi impropri delle risorse aziendali che possano essere causa di illeciti, danni o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse delle Società;
- rispettare rigorosamente le procedure aziendali che ne regolano l'uso e la normativa di riferimento applicabile, particolarmente quella attinente il software o, in genere, la tutela delle opere dell'ingegno;
- improntare l'uso delle risorse ai più elevati livelli di sicurezza, decoro e rispetto della sensibilità altrui.

Le Società vietano, in particolare, ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, nonché comunque offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, specialmente dei minori.

Le Società vietano altresì ogni utilizzo delle risorse aziendali che possa recare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI

5.1 Rapporti con la clientela

Le Società considerano fondamentale mantenere elevati standard di qualità dei propri servizi.

Nei rapporti con i propri clienti, ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad uniformare la propria condotta a criteri di correttezza, cortesia e disponibilità, fornendo ove richiesto o necessario, esaustive ed adeguate informazioni ed evitando il ricorso a pratiche elusive, scorrette o comunque volte a minare l'indipendenza di giudizio dell'interlocutore.

5.2 Regali, benefici e promesse di favori

Entrambe le Società vietano a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) estranei alle normali relazioni di cortesia tra le parti.

5.3 Rapporti con i fornitori

Le Società applicano nei rapporti con i fornitori di beni e servizi la massima trasparenza e correttezza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti nonché delle procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

È politica delle Società benefit, infatti, negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori, nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali o qualunque logica motivata da favoritismi o dettata dalla certezza o dalla speranza di ottenere vantaggi, anche con riferimento a situazioni estranee al rapporto di fornitura, per sé o per le Società stesse.

Le Società procedono all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi. In tale ambito le Società considerano come requisiti unicamente la competenza professionale, la reputazione, l'indipendenza, la capacità organizzativa, la correttezza e la puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

5.4 Rapporti con le pubbliche autorità

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, l'Autorità giudiziaria o con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse tutti i dipendenti devono offrire la più ampia collaborazione, rendendo dichiarazioni veritiere. Ogni forma di reticenza, omertà e falsità è contraria agli interessi delle Società, poiché entrambe intendono agire nel pieno rispetto della legge.

Tutti i destinatari del presente Codice sono obbligati ad astenersi:

- dall'offrire opportunità di lavoro o alcun vantaggio a favore del funzionario pubblico coinvolto nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;
- dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atto di cortesia di modico valore;
- dal promettere o far promettere altre forme di beneficio o vantaggio;
- dall'influenzare impropriamente, anche tramite terzi, le decisioni dell'istituzione interessata;
- dal creare situazioni di vantaggio a favore del funzionario pubblico coinvolto nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili, per mezzo di operazioni simulate.

Nel caso in cui le Società siano parte in procedimenti contenziosi in sede civile, penale od amministrativa, anche di natura stragiudiziale, gli organi societari, i dipendenti e i consulenti non dovranno in alcun modo adottare comportamenti che possano indurre a provvedimenti che vadano illegittimamente a vantaggio delle stesse.

5.5 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Le Società non favoriscono o discriminano direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. Le Società si astengono dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

6. MONITORAGGIO E CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

6.1 Comitato dei garanti

E' previsto dagli statuti di entrambe le Società la costituzione di un "Comitato dei garanti" che, proprio per le peculiarità specifica delle attività fornite dalle due Società, deve potersi muovere con grande autonomia e libertà di azione con potere ispettivo efficace nell'individuare e censurare comportamenti o casi contrastanti principi e valori di questo codice etico.

Il Comitato dei garanti fornisce pareri non vincolanti al Consiglio di amministrazione su specifiche materie al fine di verificare il rispetto dei valori etici della Chiesa Cattolica, è composto da 4 (quattro) membri e viene nominato dall'Assemblea ordinaria. Le deliberazioni del Comitato dei garanti sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei suoi membri, secondo quanto previsto nel Regolamento interno adottato dal Comitato stesso.

Vista la presenza diretta di enti religiosi nella compagine sociale sia di ENERGY ECCLESIAE che di ENERAGENTIUM, si provvederà alla costituzione di un unico Comitato Etico che sovrintenda e monitori entrambe le Società.

6.2 L'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sull'osservanza dei principi stabiliti dal Codice Etico adottato dalle Società è affidato ai rispettivi Organismi di Vigilanza nominati dai Consigli di Amministrazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 secondo quanto previsto dai relativi Modelli Organizzativi e dai relativi Regolamenti. Il Codice Etico, infatti, è parte essenziale del Modello Organizzativo adottato dalle Società. L'Organismo di Vigilanza, unitamente alle funzioni aziendali competenti, promuove e verifica l'osservanza dei principi previsti nel presente Codice, ne garantisce la corretta interpretazione e ne diffonde i contenuti all'interno e all'esterno delle Società.

Al fine di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, tutti i destinatari hanno il diritto e il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza i presunti casi di violazione dei valori e dei relativi principi comportamentali delineati nel presente Codice di cui vengono a conoscenza, ovvero di segnalare qualsiasi atteggiamento o situazione di potenziale criticità, secondo quanto previsto dal Modello Organizzativo. Il funzionamento del canale di segnalazione interna e il processo di trasmissione e di gestione delle segnalazioni è regolato da apposita procedura *whistleblowing* adottata dalle Società.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Si ribadisce che il rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico è parte essenziale degli obblighi assunti da tutti i destinatari nei confronti delle Società.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico, e ai quali si ispirano le procedure e i protocolli interni richiamati dal Modello Organizzativo, compromette il rapporto fiduciario tra le Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori e con i destinatari in generale.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalle Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti sanzionatori e disciplinari previsti nei rispettivi Modelli Organizzativi, in modo adeguato e proporzionale nel rispetto della disciplina vigente (es. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato), indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui presentino gli estremi di reato.

8. MODIFICHE AL CODICE ETICO

Le disposizioni del presente Codice possono essere modificate con delibera del Consiglio di Amministrazione delle Società.