

POLITICA AMBIENTALE DELLA B.ENERGY SPA

La **B. Energy S.p.a.**, in considerazione della propria attività, si impegna a:

- Mantenere il rispetto delle Leggi e delle normative ambientali vigenti;
- Migliorare in modo continuo le proprie prestazioni ambientali;
- Sensibilizzare ed informare i propri fornitori ed appaltatori sulle possibili ripercussioni ambientali dovute alle loro attività e valutarne le prassi ambientali;
- Comunicare al pubblico le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente delle attività dell'azienda e perseguire con esso un dialogo aperto;
- Formare tutto il personale sul Sistema di Gestione Ambientale, a responsabilizzarlo verso l'ambiente e a coinvolgerlo attivamente nelle decisioni aziendali in materia ambientale;
- Garantire una formazione specifica a tutto il personale la cui attività può avere effetti sull'ambiente
- Contenere e migliorare il consumo di risorse energetiche e naturali mediante una continua azione di monitoraggio, controllo e riduzione;
- Ridurre il rumore interno ed esterno;
- Valutare gli impatti ambientali diretti ed indiretti di tutte le proprie attività e processi;
- Valutare in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e di tutti i nuovi processi;
- Adottare le disposizioni necessarie per ridurre al minimo l'inquinamento e preservare le risorse, attraverso l'adozione di tecnologie a contenuto impatto ambientale;
- Verificare periodicamente il Sistema di Gestione Ambientale, in particolare attraverso lo stabilire e riesaminare gli obiettivi ed i traguardi ambientali;
- Monitorare e ridurre, ove possibile, gli effetti delle proprie attività sull'ambiente, comprese quelle di trasporto e manutenzione;
- Prevenire e gestire tempestivamente qualsiasi tipo di incidente ambientale attraverso l'applicazione di procedure di prevenzione e intervento, gestire le non conformità riscontrate;
- Garantire le comunicazioni interne ed esterne per instaurare rapporti diretti con i dipendenti e con il pubblico;
- Assicurare la cooperazione con le autorità pubbliche e gli enti di controllo;
- Mantenere attivo il Sistema di Gestione Ambientale nel Sito di S. Vitaliano (NA) secondo il regolamento CE n. 1221/2009 e dai successivi Regolamenti (UE) 2017/1505 della Commissione del 28 agosto 2017 e Regolamento (UE) 2018/2026 della Commissione del 19 dicembre 2018 e la norma UNI EN ISO 14001.

POLITICA DELLA QUALITA' DELLA B.ENERGY SPA

La **B. ENERGY S.P.A.** ha individuato: nel pieno soddisfacimento di clienti, fornitori e nel miglioramento delle proprie prestazioni, ha fissato gli obiettivi prioritari della sua **POLITICA PER LA QUALITÀ** secondo la norma **UNI EN ISO 9001**.

La Direzione della **B. ENERGY S.P.A.** si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle attività il Cliente e soprattutto attraverso il miglioramento continuo del **SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ**.

La soddisfazione del cliente viene perseguita offrendo e adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevate e monitorando sia i progressi culturali, sia il raggiungimento degli obiettivi concordati in fase contrattuale.

Il cliente assume un ruolo centrale per il successo della **B. ENERGY S.P.A.**

Diventa perciò importante conoscerlo a fondo ed erogare servizi rispondenti ai suoi bisogni e creare un'elevata customer satisfaction.

La Direzione ritiene che la Qualità del servizio fornito, ottenuto attraverso un impegno costante in ogni fase del processo aziendale, sia la chiave per raggiungere posizioni di privilegio sul mercato.

Per raggiungere questi obiettivi ha sviluppato di un **SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ**.

Per conseguire tali obiettivi **B. ENERGY S.P.A.** si è dotato di una struttura organizzativa ed ha adottato un sistema di conduzione aziendale finalizzato alla Qualità in modo da:

- tenere sotto controllo i fattori che determinano il raggiungimento della qualità attesa nelle proprie realizzazioni;
- analizzare e valutare i risultati ottenuti per individuare i provvedimenti più idonei alla eliminazione e alla prevenzione degli aspetti non soddisfacenti;
- impegnarsi direttamente nello sviluppo del Sistema Qualità, in particolare attraverso obiettivi annuali misurabili di miglioramento;
- fornire ai clienti un servizio conforme ai requisiti richiesti;
- coinvolgere pienamente il personale e fornire consapevolezza sull'influenza che il proprio operato ha sulla qualità dei servizi e dei materiali forniti;
- improntare il rapporto con i Clienti sulla massima collaborazione possibile;
- verificare periodicamente il sistema con l'analisi delle non conformità riscontrate.

Con il raggiungimento di tali obiettivi si intende realizzare un'organizzazione fortemente focalizzata sui propri clienti, accrescere l'efficacia sul mercato e rendere la customer satisfaction il fattore differenziante in un mercato fortemente competitivo.

Le dirette conseguenze di quanto sopra sono:

- ⇒ un impegno formale da parte della direzione dell'azienda per il raggiungimento degli obiettivi legati al Sistema di Gestione Qualità e l'assunzione di un ruolo attivo nella guida delle attività di miglioramento della qualità e di verifica dei risultati ottenuti;
- ⇒ l'assimilazione del concetto qualità da parte di tutto il personale aziendale in modo da renderli consapevoli del ruolo che rivestono;
- ⇒ la minimizzazione degli errori, delle deficienze e delle Non Conformità mediante l'assicurazione che tutto il personale esegue i propri compiti in modo sistematico usando procedure formali;
- ⇒ la certezza che tutto il personale possiede le necessarie qualifiche, esperienze ed addestramento per eseguire i propri compiti in modo soddisfacente dando continuamente priorità agli aspetti della sicurezza e del buon comportamento, certi che questa politica conduce ad una economicità di gestione e ad una migliore efficienza del sistema organizzativo aziendale;

- ⇒ l'individuazione, la risoluzione e la registrazione di tutti i tipi di non conformità secondo specifiche procedure formalizzate in modo da poter avviare opportune azioni risolutive delle stesse ;
- ⇒ la assicurazione di impiegare il feed-back derivante da precedenti esperienze per il miglioramento continuo del Sistema Qualità.

POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO DI B.ENERGY SPA

La B.ENERGY SPA si prefigge l'obiettivo prioritario di assicurare l'equilibrio tra i fini societari contemplati nello statuto e le esigenze di salvaguardia della salute delle persone e, più in generale, dell'ambiente.

È volontà della B.ENERGY SPA operare nel rispetto della sicurezza dei propri dipendenti, dei propri clienti e delle popolazioni che vivono nei pressi della propria azienda, prevenendo l'occorrenza di incidenti rilevanti e mitigandone gli eventuali effetti dannosi.

L'organizzazione si impegna a essere conforme alla relativa legislazione e alla regolamentazione applicabile in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ad altri requisiti di natura di SSL che l'Organizzazione stessa sottoscrive.

La Direzione della B.ENERGY SPA è consapevole che in alcune delle attività produttive svolte sono presenti processi cui sono associati rischi di incidenti/infortuni. Tale situazione appare attualmente indispensabile nell'ambito delle finalità societarie, alla luce delle attuali conoscenze tecnologiche ed anche al fine di rendere disponibili servizi che migliorano la salute, la sicurezza, la qualità della vita dell'uomo e la tutela dell'ambiente.

Per garantire la sicurezza, evitando anche l'accadimento di incidenti, è essenziale l'approfondita conoscenza delle attività da svolgere e dei pericoli ad esse connessi, quindi è necessario l'impiego di personale adeguatamente formato, la realizzazione di impianti secondo elevati standard di qualità e sicurezza ed il loro esercizio secondo criteri che pongano la sicurezza al di sopra di ogni altra considerazione di opportunità economica.

La B.ENERGY SPA accetta e fa proprio il principio ispiratore della Norma UNI ISO 45001. Il presente SGS è quindi parte integrante del sistema gestionale generale del sito produttivo e si integra anche con il Sistema Gestione Qualità (ISO 9001) e il Sistema Gestione Ambientale (ISO 14001, EMAS).

La Direzione della B.ENERGY SPA si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali, ed economiche, a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, quali la prevenzione degli incidenti e dei quasi incidenti, nonché dell'individuazione di idonei indicatori della sicurezza, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

L'organizzazione si impegna a consultare e coinvolgere il personale per ottenere il suo impegno nella politica di prevenzione e nella sua implementazione, anche attraverso il coinvolgimento del Rappresentante per la sicurezza.

La Direzione della B.ENERGY SPA si impegna inoltre a rendere disponibile il presente documento di Politica della Sicurezza alle parti interessate.

L'organizzazione si impegna a consultare e coinvolgere il personale per ottenere il suo impegno nella politica di prevenzione e nella sua implementazione, anche attraverso il coinvolgimento del Rappresentante per la sicurezza.

La B.ENERGY SPA provvede pertanto a sviluppare, emettere, revisionare ed implementare piani per la sicurezza dei propri dipendenti e per la protezione dell'ambiente, tali da assicurare che:

- il rischio di incidenti rilevanti, inteso come combinazione della probabilità di occorrenza e della gravità degli effetti, sia il minimo ragionevolmente perseguibile con l'attuale stato della conoscenza e della tecnologia
- il rispetto delle Leggi vigenti in materia, le norme, le specifiche e gli standard nazionali ed internazionali sia costantemente assicurato
- sia seguita puntualmente l'evoluzione legislativa e normativa in tema di sicurezza ed ambiente e ci si adegui tempestivamente alle nuove prescrizioni
- si possa dimostrare il costante impegno in tema di tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente sia nei riguardi delle Autorità che della popolazione
- si progettino gli impianti e gli stabilimenti e se ne conduca l'esercizio in modo da assicurarne la compatibilità con la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente, e minimizzando l'impiego di risorse e la produzione di rifiuti
- tutti i dipendenti siano informati, formati ed addestrati ad operare con piena cognizione dei rischi potenziali connessi con le attività
- si producano e commercializzino prodotti che, laddove usati, manipolati, immagazzinati, distribuiti e smaltiti secondo le prescrizioni aziendali, consentano di operare in sicurezza sia nell'ottica della salute che in quella della tutela ambientale
- si introducano e si applicano procedure di sorveglianza al fine di controllare la realizzazione della presente politica anche attraverso la conduzione di audit periodici volti alla verifica dell'efficienza e dell'adequazione delle misure adottate per la gestione di situazioni di emergenza
- vi sia la predisposizione di misure atte a garantire che tutte le aziende che lavorano per nostro conto adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi definiti nella presente politica.

La politica di SSL si applica a tutte le attività svolte dall'azienda e descritte nel capitolo "Scopo e campo di applicazione del SGS".

La politica di SSL è riesaminata annualmente in base ai risultati del monitoraggio del sistema. Il riesame può inoltre avvenire a seguito di possibili eventi o situazioni che lo rendano necessario.

Il riesame non comporta necessariamente la modifica della politica.

POLITICA DELLA SICUREZZA STRADALE

La Direzione della Società, consapevole dell'importanza dei propri sistemi di gestione aziendale, pone nuovi e ambiziosi obiettivi alle proprie politiche implementando all'interno della propria struttura organizzativa un Sistema di gestione per la sicurezza del traffico stradale conforme alla norma UNI ISO 39001, con l'obiettivo di dare le necessarie garanzie allo scopo di perseguire l'obiettivo della continua riduzione delle cause degli incidenti mortali e degli infortuni gravi, nel proprio ambito di responsabilità nella gestione della sicurezza stradale.

La direzione della Società è inoltre pienamente consapevole che una responsabile strategia rivolta anche alle problematiche della sicurezza del traffico stradale derivanti dalle proprie attività, risulta essere essenziale per competere nel mercato e svilupparsi nel rispetto delle condizioni di sicurezza, economicità e redditività.

Per consentire la realizzazione di questa politica e migliorarla nel tempo, la Direzione ha messo a disposizione (e continuerà a farlo nel rispetto delle risorse disponibili) i mezzi tecnici, economici e umani necessari per mantenere aggiornato lo standard di gestione UNI ISO 39001.

La direzione si impegna a definire e fornire costantemente un quadro degli obiettivi e dei traguardi posti definiti e monitorati nel tempo per consentire le necessarie azioni di miglioramento, correttivo o preventive. L'attenzione riservata dalla Società alla valenza etica e sociale dell'impresa si concentra, in particolare, nei seguenti ambiti:

- ✓ tutela della responsabilità legale;
- ✓ informazione continua circa le modalità operative dell'impresa;
- ✓ fiducia e sicurezza dei clienti;
- ✓ impegno per la sicurezza dei lavoratori;
- ✓ responsabilità di carattere ambientale e sociale.

La Dirigenza della Società si impegna mediante un dialogo costante con i collaboratori e con le parti interessate, a riesaminare periodicamente la validità e l'adequatezza della politica al fine di mantenerla sempre aderente allo spirito aziendale.

Tale attività viene svolta attraverso l'utilizzo di indicatori atti a valutare, misurare e controllare gli obiettivi prefissati.

La persecuzione della sicurezza stradale sarà realizzata mediante ricerca e sviluppo di soluzioni organizzative, tecniche, gestionali, formative e sarà volta al miglioramento continuo.

La Società si è posta i seguenti obiettivi in materia di sicurezza stradale:

- ✓ Implementazione e mantenimento di un sistema di gestione per la sicurezza stradale conforme alla norma ISO 39001, assicurando l'integrazione dei requisiti di sistema di gestione aziendale RTS con i sistemi di gestione aziendale già implementati all'interno della società (qualità, ambiente, sicurezza);
- ✓ Adottare come obiettivo a lungo termine l'eliminazione di morte e di lesioni gravi negli incidenti (sinistri) di traffico stradale e stabilendo i risultati intermedi di RTS da conseguire;
- ✓ Riesaminare il proprio sistema di gestione almeno annualmente in occasione del Riesame di direzione;
- ✓ Formazione e aggiornamenti corsi di guida sicura e cronotachigrafo per il personale;
- ✓ Prevenzione degli incidenti stradali da fattori organizzativi;
- ✓ Prevenzione degli incidenti stradali da fattori tecnici;
- ✓ Prevenzione degli incidenti stradali da fattori umani;
- ✓ Prevenzione degli incidenti stradali da fattori esterni.

Tali obiettivi saranno perseguiti mediante ricerca e sviluppo di soluzioni organizzative, tecniche, gestionali, formative e sarà volta al miglioramento continuo.

In particolare La Società si impegna per:

- ✓ Attenersi a quanto stabilito dalla ISO 39001
- ✓ Pianificare e organizzare i trasferimenti i tramite un avanzato sistema di pianificazione
- ✓ Utilizzare autoveicoli di ultima generazione e mantenerli in ottimo stato funzionale
- ✓ Assicurare il benessere psico-fisico degli autotrasportatori
- ✓ Sensibilizzare il personale in materia di sicurezza stradale
- ✓ Sensibilizzare le parti interessate in materia di sicurezza stradale

Sono state individuate quali parti interessate, ovvero persone e imprese che influenzano e possono essere influenzate dalle attività della Società in materia di sicurezza stradale:

- ✓ Traffico veicolare
- ✓ Imprese e lavoratori del settore stradale
- ✓ Aziende clienti
- ✓ Committenti pubblici ed organizzazioni interessate alla sicurezza del traffico stradale

La Direzione della Società evidenzia come la gestione della sicurezza del traffico stradale sia un impegno di tutti e chiede impegno diretto all'applicazione del Sistema di gestione integrato approvato ed emesso.

POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

B.ENERGY SPA ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma PAS24000 impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità. Con la presente Politica l'Alta Direzione comunica, all'interno e all'esterno dell'azienda, che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

Nell'ambito degli obiettivi aziendali, sia l'ambiente di lavoro interno (a tutti i livelli funzionali) che la catena di fornitura aziendale, devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti ed impegni in materia di PAS 24000:

1. Politica dei diritti umani: è stata prevista ed attuata apposita procedura per garantire la valutazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani; tale procedura viene applicata almeno annualmente e comprende anche la catena di fornitura aziendale. Nessun impatto negativo sui diritti umani è causato e/o contribuito dalle attività dell'Azienda.

L'Azienda si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore. Seppure operi prevalentemente in Italia, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, l'Azienda si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).

Costituisce, inoltre, documento di primario riferimento nel cui quadro l'Azienda si impegna ad operare al fine di concorrere al raggiungimento delle finalità e degli standard ivi previsti il Piano di azione nazionale "Impresa e Diritti Umani" predisposto dal Comitato interministeriale dei diritti umani del Ministero degli Affari Esteri ed adottato dal Governo italiano.

2. Lavoro Forzato o Obbligato: rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all'assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori/delle lavoratrici;

3. Lavoro infantile e minorile: rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione;

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria o Accordi di Settore;

5. Discriminazione: l'azienda non ricorre né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche,

età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento;

6. Salute e Sicurezza: puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;

7. Sicurezza degli edifici: l'azienda garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri nel rispetto della normativa cogente.

8. Rapporti di lavoro e contrattuali: l'azienda procede ad inquadrare i propri lavoratori/lavoratrici nel rispetto del CCNL applicabile e comunque attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Tutti i lavoratori/lavoratrici vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge. L'azienda garantisce che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria o Accordi di Settore. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore/la lavoratrice. L'Ufficio Personale è disponibile (tramite incontro, previo appuntamento, presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari o a chiarimenti relativi alle buste paga. L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento o Accordi di Settore. Le misure sanzionatorie progressive da adottare vengono rese note ai lavoratori/alle lavoratrici attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro (anche attraverso la intranet aziendale);

9. Orario di lavoro: rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili o Accordi di Settore in materia di orario di lavoro;

10. Meccanismo di reclamo: l'azienda ha predisposto un Portale di segnalazione sul proprio sito internet al fine di gestire le segnalazioni provenienti da tutti gli stakeholders.

11. Etica Aziendale: l'azienda ha predisposto un Codice Etico condiviso con gli stakeholders.

12. Sistema di Gestione: implementazione ed efficace attuazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard PAS 24000 finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo; tempestiva attuazione di azioni correttive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte dell'Alta Direzione.

La Direzione ha individuato un Comitato Sociale (composto da rappresentanze dei lavoratori/delle lavoratrici e della Direzione in materia di PAS 24000 in misura equilibrata), il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare:

- la conformità del sistema aziendale alla norma PAS 24000;
- l'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi;
- l'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
- la diffusione della conoscenza dei requisiti della PAS 24000.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate hanno la possibilità di rivolgersi al Comitato Sociale per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale. Il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave della responsabilità Sociale.

POLITICA DELL'ANTICORRUZIONE. CODICE ETICO E PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

B.ENERGY SPA si impegna in un'attività costante di monitoraggio di strumenti e presidi volti a contrastare ogni forma di corruzione, attiva e passiva, diretta e indiretta che coinvolga il personale di B.ENERGY SPA e ciascun soggetto che svolga attività per conto della stessa.

Con il termine "Corruzione" si indicano tutte le attività di *offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (che può essere economico o non economico), direttamente o indirettamente e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona.*

B.ENERGY SPA dunque garantisce il rispetto delle normative vigenti, sia nei rapporti fra privati che nei confronti della Pubblica Amministrazione, osservando i presidi contenuti nel Modello Organizzativo ex Dlgs 231/2001.

Per rafforzare questo impegno, la Società ha allineato il proprio sistema di gestione anticorruzione alla norma UNI ISO 37001 – Anti Bribery management Systems, pubblicata nel 2016. Si tratta dell'unico standard riconosciuto a livello internazionale che permette di implementare un sistema di gestione finalizzato alla prevenzione e alla lotta alla corruzione in ambito aziendale e che specifica le misure e i controlli adottabili da un'organizzazione per monitorare le proprie attività aziendali ed incrementare l'efficacia di prevenzione del fenomeno.

La presente Politica di prevenzione della corruzione è parte integrante di un più ampio sistema di etica d'impresa e di controllo interno, finalizzato a garantire la compliance alle norme e agli standard nazionali e internazionali e a tutelare la reputazione dell'impresa.

Essa concorre ad aumentare il grado di conformità generale alle leggi, ai regolamenti e alle buone pratiche internazionali applicabili e, al fine di dare concreta attuazione ad una cultura aziendale ispirata al valore dell'onestà, ai comportamenti eticamente corretti, alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

Ciascun soggetto che effettui attività per conto di B.ENERGY SPA è tenuto a leggere e comprendere i contenuti della presente Politica di prevenzione della corruzione e a comportarsi in conformità a quanto da essa stabilito.

Il personale di B.ENERGY SPA, nello svolgimento delle proprie attività, si attiene a principi etici di trasparenza, chiarezza, correttezza, integrità ed equità. In particolare, nei rapporti e nelle relazioni d'affari, sono proibiti comportamenti e pratiche che possano anche solo apparire illegali o collusivi, pagamenti che possano apparire illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni, dirette o indirette, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri e più in generale atti contrari alle leggi e ai regolamenti applicabili.

L'organo direttivo di B.ENERGY SPA si impegna a garantire un adeguato sistema di controllo interno e a guidare tutta l'organizzazione nel raggiungimento di performance previste per la prevenzione della corruzione in coerenza con le seguenti linee guida:

- garantire un impegno continuo a condurre le proprie attività nel pieno rispetto degli obblighi normativi, verificando costantemente la corretta ed adeguata applicazione delle norme in materia di contrasto alla corruzione e dei requisiti del Sistema di gestione Anti-Corruzione;
- vietare ogni forma di corruzione e anzi incoraggiare i dipendenti alla segnalazione di sospetti in buona fede senza timore di ritorsioni e considerare la trasparenza e la legalità un valore aggiunto, integrando nei propri processi i controlli e le azioni di miglioramento necessarie a gestire la prevenzione della corruzione;
- adire le opportune azioni disciplinari o legali nei confronti dei soggetti che abbiano tenuto un comportamento illegittimo in contrasto con i principi della presente politica. Tali indirizzi sono tradotti in obiettivi operativi definiti in uno specifico documento, costantemente monitorati in sede di Riesame dell'Alta Direzione e comunicati a tutta l'organizzazione nei mezzi e canali opportuni.

B.ENERGY SPA si impegna a migliorare continuamente il proprio Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e garantisce l'autorità (definita attraverso le responsabilità attribuite alla funzione e rese note a tutto il personale aziendale) e l'indipendenza della Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione, nominata dall'Alta Direzione.

Chi opera in nome e per conto di B.ENERGY SPA è consapevole di incorrere, in caso di comportamenti di tipo corruttivo e di violazione delle Legge in materia di corruzione, in illeciti sanzionabili non solo sul piano penale e amministrativo, ma anche sul piano disciplinare aziendale.

B.ENERGY SPA richiede ai propri "Soci in affari" il rispetto delle Leggi vigenti, del codice etico e della presente Politica, sulla base di clausole la cui inosservanza implica la risoluzione del contratto.

B.ENERGY SPA, ritenendo lo strumento della segnalazione efficace per contrastare il fenomeno corruttivo, incoraggia le segnalazioni, anche in forma anonima, di presunti fenomeni di corruzione attraverso una

procedura di “whistleblowing” che disciplina la gestione e la verifica delle segnalazioni, a garanzia della riservatezza del contenuto delle segnalazioni, dell’identità del segnalante e del segnalato e a tutela del segnalante da eventuali discriminazioni o ritorsioni.

POLITICA DELL’ENERGIA

L’Organizzazione in virtù dell’attività di gestione efficiente e sostenibile dei consumi energetici dei clienti, mira a offrire le migliori condizioni di confort e benessere con riferimento soprattutto al core business di attività di sviluppo tecnico progettuale definendo la seguente politica energetica per capisaldi:

- essere conforme ai requisiti legislativi, attuali e futuri, in materia energetica, siano essi obbligatori o volontari;
- dotarsi di un Sistema di Gestione dell’Energia, conforme ai requisiti previsti dalle norme, teso al miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche, secondo lo schema metodologico “PLAN-DO-CHECK- ACT” (PDCA);
- identificare, tra tutte le funzioni aziendali, le attività e/o le aree responsabili dei consumi energetici al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell’efficienza energetica del sito produttivo e aree limitrofe entro i confini aziendali;
- diffondere le best-practices aziendali in tema di efficientamento energetico, sotto forma di attività di produzione vinicola efficiente;
- utilizzo della tecnologia per la riduzione dell’Impatto ambientale, per una produzione eco-sostenibile
- l’adesione a certificazioni volontarie, quali ad esempio la carbon footprint, di alcuni prodotti, ad integrazione delle scelte energetiche di riduzione consumi e ed emissioni.

L’impegno dell’Organizzazione nell’attuare la presente Politica Energetica sul lungo periodo è rivolto al continuo miglioramento degli usi dell’energia in termini di efficienza così come indicato dalla norma UNI EN ISO 50001. Tramite la definizione e il raggiungimento di adeguati obiettivi e traguardi, sarà possibile ridurre il consumo energetico senza modificare le eccellenti condizioni dell’offerta ai clienti mediante i propri prodotti. La realizzazione di tale Politica richiede uno sforzo continuo da parte di tutti i collaboratori/dipendenti verso l’efficienza energetica e ad essi saranno fornite le necessarie informazioni e risorse per aiutarli e incoraggiarli nella direzione voluta.

In quest’ottica l’Organizzazione si propone di:

- esercitare un controllo costante sull’impatto energetico di ogni operazione in azienda, dalle decisioni strategiche fino alle attività operative svolte in proprio o tramite terzi;
- ottimizzare l’uso di risorse energetiche in un’ottica di risparmio mantenendo inalterato l’output derivante dal loro utilizzo (sia esso produzione di beni/servizi o comfort per i collaboratori d’azienda);
- adottare, ove economicamente conveniente, le migliori tecniche disponibili sul mercato per migliorare le performances energetiche;
- minimizzare l’impatto energetico nella fase di progettazione di nuovi prodotti;
- sensibilizzare all’efficienza energetica i clienti, considerati attori importanti per il conseguimento degli obiettivi;
- essere i primi ad avere un approccio energeticamente efficiente per meglio comunicarlo ai clienti;
- sensibilizzare all’efficienza energetica i collaboratori interni, considerati attori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi;
- comunicare internamente gli obiettivi e i traguardi energetici definiti, indicando i livelli raggiunti;
- considerare la prestazione energetica nelle decisioni di progettazione di impianti e acquisto di macchinari, prodotti e servizi;
- rivolgere un’attenzione particolare alle tecnologie efficienti e innovative per ridurre l’impatto ambientale oltre che i consumi energetici;
- utilizzare in modo efficace tutto ciò che incide sui consumi di energia.

L'organizzazione si impegna a seguire la Politica Energetica illustrata, riesaminarla a intervalli regolari di tempo, annualmente e massimo ogni tre anni, e aggiornarla in caso di necessità, a traguardi raggiunti.

PRINCIPI DELL'ALTA DIREZIONE:

L'Alta Direzione, con autorità di controllo e individuazione dei percorsi di efficientamento dell'Organizzazione:

- definisce una politica energetica con revisione triennale o a raggiungimento degli obiettivi e traguardi prefissati;
- nomina il proprio rappresentante della direzione con ruolo di verifica e controllo dell'operato della struttura;
- rende disponibili annualmente fondi o soluzioni per sviluppare saving energetici, gestionali e tecnologici, da verificare ad inizio di ogni anno o alla necessità, in modo diretto o mediante bandi di finanziamento terzo;
- forma, direttamente o mediante proprio rappresentante, i collaboratori o il personale sul ruolo dell'energia e dell'importanza del fare saving energetico e riduzione sprechi energetici;
- determina gli Indicatori di Prestazione Energetica con il proprio RSGI;
- determina i traguardi raggiungibili energetici tenendo conto delle migliori tecnologie disponibili.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

B.Energy SPA ispira il proprio operato ai principi della parità di genere, per promuovere la presenza e la crescita professionale delle donne e contribuire a sviluppare l'empowerment femminile nelle attività aziendali.

B.Energy SPA, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento della parità di genere in azienda, ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai principi stabiliti nella prassi di riferimento UNI/PdR 125, focalizzando gli sforzi dell'Organizzazione nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'Alta Direzione di B.Energy SPA ritiene strategica l'adozione dei principi della parità di genere in azienda, sia per contribuire a generare "valore sociale" nel contesto economico istituzionale nazionale ed europeo, che per promuovere una crescita aziendale omogenea e rispettosa delle esigenze delle parti interessate.

L'Organizzazione, per tale motivo, garantisce la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre ad essere conformi ai requisiti stabiliti nelle singole aree della UNI/PdR 125, sono attuate per soddisfare le esigenze delle donne impiegate in azienda, che costituiscono le parti interessate principali alle performance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale.

L'Alta Direzione di B.Energy SPA è attenta alla soddisfazione del personale nelle varie fasi della vita lavorativa aziendale, applicando i principi della parità di genere nei seguenti ambiti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie nei luoghi di lavoro.

Per ciascuno degli ambiti su indicati, l'Alta Direzione ha stabilito politiche specifiche, riportate qui di seguito, che esprimono i principi a cui l'Organizzazione si ispira ed a fronte dei quali vengono definiti obiettivi di parità, specifici e misurabili, riportati nel Piano strategico per la parità di genere aziendale.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

B.Energy SPA, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività aziendali rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata è attuata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione si basano sulla professionalità, sulla competenza, sulla specializzazione e sull'esperienza delle persone candidate;
- La selezione non è basata su aspetti relativi al matrimonio, alla gravidanza ed alle responsabilità familiari delle persone candidate;
- La selezione, a parità di competenze, prende in considerazione la presenza delle donne e degli uomini nell'organico e tende a promuovere il bilanciamento rispetto al genere delle persone presenti nella pianta organica aziendale;
- I ruoli dirigenziali, di responsabilità delle unità organizzative, di riporto al vertice e con delega al budget, sono distribuiti in maniera equilibrata tra i generi, a parità di competenze;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità da ricoprire e non è influenzata dal genere delle persone candidate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

B.Energy SPA è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane impiegate nella pianta organica e che tutte le occasioni di sviluppo della carriera devono essere ispirate soltanto ai risultati e al merito delle persone, a prescindere dal genere. B.Energy SPA, nella prospettiva del miglioramento, assicura che le carriere del personale interno rispettano i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni, a parità di competenze, considera un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro attuazione sono rivolte al personale indifferentemente dal genere di appartenenza;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone, in maniera trasparente al fine di salvaguardare il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni sono deliberate, a parità di competenze, considerando le esigenze di bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

B.Energy SPA, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere e, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si basano sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate e accessibili a tutte le persone presenti nella pianta organica aziendale, al fine di assicurare la trasparenza;
- I criteri di determinazione delle retribuzioni, dei premi e dei benefit sono documentati e accessibili a tutte le persone presenti nella pianta organica aziendale.

GENITORIALITÀ, CURA

B.Energy SPA agevola la genitorialità e la cura, supportando la maternità, la paternità e più in generale le esigenze di cura del personale in organico. A tal fine, l'Organizzazione cerca di conciliare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità o cura familiare, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le esigenze sopravvenute. Per questo, l'Organizzazione si ispira ai seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è favorita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene promosso, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- Vengono assecondate le richieste dei/delle dipendenti che hanno la necessità di prendersi cura del nascituro/a o del/della parente;
- Viene offerto supporto alle madri e ai padri mediante iniziative specifiche concordate le persone che lavorano in azienda.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

B.Energy SPA offre al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, che del benessere psicofisico dei/delle dipendenti derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'Organizzazione, se necessario ed attuabile, adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'Organizzazione permette il collegamento telematico con il personale che lavora dall'esterno, per le attività di lavoro e per la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

B.Energy SPA contrasta ogni forma di abuso e di molestia sui luoghi di lavoro e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, a tolleranza zero.

L'Organizzazione compie azioni di prevenzione tese a:

- Individuare i rischi relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- attuare le azioni di prevenzione per ogni rischio di abusi e molestie individuato;
- Offrire la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- Offrire piena tutela alle persone che segnalano episodi di molestie per evitare eventuali ritorsioni contro le stesse;
- Analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie compiuti sui luoghi di lavoro;
- Garantire una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere sui luoghi di lavoro.

COMUNICAZIONE E MARKETING

B.Energy SPA promuove la parità di genere anche nelle attività di comunicazione e marketing, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità ed inclusivo.

Al tal fine l'Organizzazione, nelle attività di comunicazione e marketing attivate, persegue la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

B.Energy SPA ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere ed ha nominato una Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere, a cui affida il coordinamento delle azioni tese alla attuazione della presente Politica.

A tutto il personale aziendale è riconosciuto il diritto di segnalare, anche in forma anonima, eventuali episodi di molestie e di violazione nell'applicazione dei principi della parità di genere nell'Organizzazione e qualsiasi opinione e suggerimento per attuare il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale. In tal senso, è stata implementata in azienda una procedura che tutela la persona segnalante da eventuali ritorsioni.

POLITICA PER IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico rappresenta una delle sfide più pressanti del nostro tempo. L'aumento delle temperature globali, la frequenza crescente di eventi climatici estremi, come tempeste, siccità e inondazioni, e l'innalzamento del livello del mare stanno generando impatti significativi a livello globale.

Gli effetti del riscaldamento globale possono influenzare direttamente le attività operative, ridurre la disponibilità delle risorse, interrompere la catena di approvvigionamento e aumentare i costi assicurativi. Diviene quindi prioritario valutare economicamente i rischi connessi al cambiamento climatico, definire strategie di adattamento per mitigarne gli impatti e cogliere eventuali opportunità di sviluppo e innovazione insite in questo scenario.

Obiettivi climatici per il 2030: Ridurre le emissioni di gas a effetto serra dell'UE del 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990

Obiettivi di efficienza energetica: L'UE ha concordato l'ambizioso obiettivo di ridurre il consumo energetico finale di almeno l'11,7% rispetto alle proiezioni previste per il 2030.

Obiettivi in materia di energie rinnovabili: L'UE intende accelerare la diffusione delle energie rinnovabili per contribuire a raggiungere l'obiettivo di ridurre le emissioni nette di gas a effetto serra di almeno il 42,5%, ma puntando al 45%, entro il 2030.

Le azioni intraprese da B.ENERGY SPA per affrontare i cambiamenti climatici e per ridurre l'impatto delle proprie attività sull'ambiente includono:

1. **Utilizzo di energie rinnovabili:** L'azienda ha installato un impianto fotovoltaico per ridurre il consumo di energia da fonti non rinnovabili.
2. **Monitoraggio delle emissioni:** L'azienda effettua controlli periodici sulle emissioni atmosferiche per garantire il rispetto delle quantità e della qualità delle emissioni stabilite dalle autorizzazioni.
3. **Efficienza energetica:** L'azienda ha adottato misure per migliorare l'efficienza energetica, tenendo sotto controllo i consumi di energia elettrica, acqua e gasolio, come evidenziato dai dati di consumo degli ultimi anni.
4. **Piano di emergenza:** L'azienda ha preso in considerazione i rischi derivanti da incidenti ambientali nel piano di emergenza aziendale, assicurandosi che le strutture siano adeguate alle normative vigenti.
5. **Collaborazione con enti pubblici:** L'azienda mantiene rapporti di collaborazione con enti pubblici per il rilascio di autorizzazioni ambientali e per garantire il rispetto dei requisiti normativi.
6. **Utilizzo di infrastrutture resilienti:** Le infrastrutture aziendali devono essere adeguate per resistere agli impatti del cambiamento climatico. Questo prevede continui investimenti nella costruzione e nella manutenzione degli edifici, degli impianti e dei sistemi logistici (parco automezzi di ultima generazione) che siano resistenti agli eventi climatici estremi.
7. **Assicurazioni e strumenti finanziari:** Un altro elemento chiave dell'adattamento è la protezione finanziaria contro i danni derivanti da eventi climatici.

Per affrontare efficacemente il cambiamento climatico, non basta adottare tecnologie sostenibili o sviluppare piani di adattamento. È fondamentale coltivare una cultura aziendale che abbracci la sostenibilità come valore chiave e coinvolga attivamente i dipendenti in questo processo.

La creazione di una mentalità orientata alla sostenibilità richiede formazione, sensibilizzazione e un impegno forte da parte della leadership aziendale.

B.ENERGY SPA si impegna in:

1. Sensibilizzazione dei dipendenti

Promuove una cultura aziendale che riconosce l'importanza della sostenibilità e del cambiamento climatico per stimolare l'azione collettiva. Ogni dipendente, a tutti i livelli dell'organizzazione, comprende l'urgenza della crisi climatica e come il proprio lavoro contribuisce agli obiettivi aziendali di sostenibilità. La

sensibilizzazione deve essere continua e integrata nella cultura aziendale, in modo che la sostenibilità diventi parte integrante del DNA dell'azienda.

2. Formazione e coinvolgimento

Affinché le misure di sostenibilità siano efficaci, B.ENERGY SPA fornisce ai propri dipendenti gli strumenti e le conoscenze necessari per adottare comportamenti sostenibili: offre corsi su argomenti come la gestione dei rifiuti, l'efficienza energetica, la mobilità sostenibile e l'adozione di pratiche di economia circolare.

3. Leadership e governance climatica

Un vero cambiamento culturale deve essere guidato dall'alto. La leadership aziendale ha un ruolo cruciale nel modellare i valori e le priorità dell'organizzazione. I dirigenti dimostrano un impegno concreto verso la sostenibilità, non solo attraverso parole, ma con azioni tangibili. B.ENERGY SPA ha creato un comitato dedicato alla sostenibilità, assegnando ruoli e responsabilità chiari per garantire che gli obiettivi climatici siano integrati nelle strategie aziendali.

4. Coinvolgimento degli stakeholder

Oltre ai dipendenti, coinvolgere altri stakeholder aziendali è fondamentale per costruire una cultura di sostenibilità. Clienti, partner commerciali, investitori e comunità locali devono essere integrati nel percorso verso la sostenibilità aziendale. Questo può includere:

- coinvolgimento dei clienti: educare i clienti sull'importanza della sostenibilità e offrire loro prodotti e servizi che rispettino l'ambiente;
- collaborazioni con fornitori e partner: lavorare a stretto contatto con fornitori e partner per garantire che anche loro rispettino standard ambientali elevati e contribuiscano alla riduzione dell'impatto complessivo.

Creare una cultura aziendale che abbraccia la sostenibilità e formare i dipendenti affinché siano parte attiva della soluzione sono elementi essenziali per garantire che le strategie di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici abbiano successo a lungo termine.

La Direzione Aziendale si impegna a sottoscrivere quanto dichiarato e a divulgarlo a tutti i dipendenti.

La presente Politica è pubblicata sul sito web aziendale.

Amministratore Unico

Amedeo Santoro