

*All. .. – Sez. III, Parte IV
del Modello di organizzazione,
gestione e controllo*



***UNION ENERGY SOCIETA’
CONSORTILE A
RESPONSABILITA’ LIMITATA***

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il

I n d i c e

1. PREMESSA	3
2. VISIONE ETICA	6
3. I VERTICI AZIENDALI	7
4. LE RISORSE UMANE	9
A. Principi deontologici	9
B. Rapporti gerarchici	12
5. RAPPORTI CON L'ESTERNO	14
A. Rapporti con clienti e fornitori	14
6. POLITICA INFORMATIVA	15
A. Trattamento dei dati e delle informazioni	15
7. OSSERVANZA DEL CODICE	17
A. Obbligatorietà	17
B. Diffusione	18

1. PREMESSA

Il Codice Etico è la “Carta Costituzionale” dell’azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico–sociale di ogni partecipante all’organizzazione aziendale: è in altri termini un documento che “ufficializza” i criteri fondamentali di condotta ritenuti meritevoli dalla Società e per converso anche quelli riprovevoli raccomandando, promuovendo o vietando formalmente e ufficialmente determinati comportamenti, anche al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Quale principale strumento di implementazione dell’etica all’interno dell’azienda, volto a chiarire e definire l’insieme dei principi cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci, nonché nel relazionarsi con portatori di interessi reciproci nei confronti della Società, il Codice Etico è, dunque, un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività (clienti, fornitori, soci, consiglieri, cittadini, dipendenti, collaboratori e chiunque altro sia interessato dall’attività dell’azienda).

Il Codice Etico di Union Energy s.c.r.l. è orientato a valorizzare particolarmente **la trasparenza e l’etica** nell’ambito delle attività e delle procedure aziendali comprese quelle che possono comportare il rischio di commissione di reati presupposto.

I destinatari del presente Codice sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi in esso previsti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine di Union Energy, nonché l’integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Union Energy intende, attraverso il Codice Etico:

- **Definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali** che informano la propria attività ed i propri rapporti con i consorziati, i clienti i, fornitori, i soci, i dipendenti, collaboratori ed ogni altro soggetto

coinvolto nell'attività dell'azienda.

- **Formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei seguenti principi etici:**

legittimità morale, equità ed eguaglianza, tutela della persona, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, protezione della salute.

- **Ribadire l'impegno a tutelare i legittimi interessi dei propri soci.**

- **Indicare** ai propri dipendenti, collaboratori e amministratori i **principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto** nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa.

- **Definire gli strumenti di attuazione:**

L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata all'Amministratore Delegato, cui è affidato il preciso compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice Etico in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nello stesso, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini. Il potere di eseguire l'istruttoria disciplinare e di comminare eventuali sanzioni ove si riscontrino violazioni dei principi stabiliti spetta al C.d.A.

- **Definire la metodologia realizzativa** attraverso:

- l'analisi della struttura aziendale per l'individuazione degli obiettivi e dei soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda;
- la discussione interna per l'individuazione dei principi etici generali da perseguire, le norme etiche per le relazioni dell'azienda con i vari interlocutori, gli standard etici di comportamento;
- l'adeguamento dell'organizzazione aziendale ai principi del Codice Etico. In particolare, riveste una certa importanza l'attività di formazione etica finalizzata a mettere a conoscenza tutti i soggetti coinvolti dell'esistenza del Codice Etico e di assimilarne i contenuti. Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento.

Alla luce delle premesse fin qui esplicitate, la Missione di Union Energy consiste nel soddisfare le aspettative del Cliente garantendo opere e servizi di qualità, nel rispetto dell'ambiente e della sicurezza e salute dei lavoratori.

2. VISIONE ETICA

La filosofia di Union Energy è quella di uno sviluppo aziendale sostenibile in termini economici-sociali-ambientali. Ciò implica essere competitivi, essere innovativi, creare valore, non solo attraverso l'efficienza della produzione, ma anche attraverso la soddisfazione dei bisogni dei clienti, grazie alla qualità della produzione, il rispetto etico verso ogni interlocutore interno ed esterno, la salvaguardia dell'ambiente e l'attenzione per il territorio circostante.

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per Union Energy. All'esterno essa favorisce l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione del mercato e degli enti con i quali opera, l'equilibrio con i fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere.

All'interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza contrasti e di organizzare il lavoro.

Questo codice è pertanto improntato a un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte.

3. I VERTICI AZIENDALI

Gli organi sociali della Società, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice di comportamento, ispirando la propria attività a valori di onestà, integrità e trasparenza nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

Nell'ambito degli eventuali rapporti che con la Pubblica Amministrazione, diviene preciso impegno dei vertici societari e di qualsivoglia soggetto collabori con Union Energy quello di non ledere o mettere in pericolo il buon andamento e l'imparzialità della Pubblica Amministrazione.

A tal proposito, Union Energy ha realizzato un adeguato sistema di controllo delle decisioni aziendali *“rafforzato nelle sue linee di trasparenza e condivisione delle scelte decisionali”* e di gestione dei c.d. processi sensibili, anche per il tramite di *controlli incrociati e reciproci* tra i vertici amministrativi della Società (e in relazione alle attività eventualmente poste in essere da soggetti sottoposti): l'obiettivo è stato quello di tutelare la trasparenza delle azioni al punto tale da impedire che possano essere poste in essere, da parte di un solo soggetto titolare di poteri rappresentativi, attività astrattamente lesive per la Società.

L'impegno dei vertici societari è la conduzione responsabile della società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore.

Il “sistema etico” si basa sulla condivisione degli obiettivi strategico-operativi propri della Missione di Union Energy, in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e controllo trovano un armonico equilibrio.

Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della società. È fatto onere a ciascun componente dei vertici societari nonché soggetto che collabori con Union Energy di usare il massimo rigore nell'apprezzamento di tali circostanze, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della società nei confronti dei soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda, i soci e i clienti.

In particolare, ai componenti degli organi sociali è richiesto:

- comportamento ispirato ad **autonomia e indipendenza**, fornendo informazioni corrette;

- comportamento ispirato ad **integrità, lealtà e senso di responsabilità** nei confronti della società;
- **partecipazione** assidua ed **informata**;
- **consapevolezza del ruolo**;
- **condivisione degli obiettivi e spirito critico**, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- comportamento particolarmente ispirato a **correttezza e trasparenza** con riferimento a tutte le attività valutate a rischio relativamente a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001;
- di **non aver riportato condanne penali**, anche soltanto in primo grado, per taluno dei reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001: tale circostanza costituisce **requisito soggettivo per far parte del Consiglio di Amministrazione**.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi della società: gli organi societari di vertice hanno il dovere e la responsabilità di difendere e promuovere tali valori.

Ne consegue che:

- eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio;
- le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni di Consigliere o di Presidente.

In ogni caso, gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano i Consiglieri e il Presidente e tutti i destinatari del modello anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società

4. LE RISORSE UMANE

Union Energy attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della compagine sociale, contribuendo direttamente allo sviluppo dell'azienda, perché è proprio attraverso le risorse umane che la Società è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi. È inoltre interesse della Società favorire lo **sviluppo e la crescita professionale** del potenziale di ciascuna risorsa ivi compresi i consorziati, anche allo scopo di accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun socio, dipendente o collaboratore.

Ciascun soggetto collabori, a qualunque titolo con la Società, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.

L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la Società, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di considerazioni che possano recare danno all'immagine e agli interessi della Società.

A. Principi deontologici

Union Energy:

- si impegna a **realizzare condizioni di lavoro funzionali alla** tutela dell'**integrità psico-fisica** e della **salute** dei lavoratori ed al rispetto della loro **personalità morale**, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- adotta **criteri di merito, di competenza** e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni: pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;
- richiede a qualsivoglia soggetto collabori a qualunque titolo con la Società, ciascuno per quanto di competenza, di adottare **comportamenti coerenti con i**

principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione;

- corrisponde **compensi commisurati** alle prestazioni indicate in contratto;
- effettua **pagamenti con modalità tracciabili** (i pagamenti non possono essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un paese terzo diverso da quello delle parti).

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti **professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco**.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la Società si muove richiedono l'adozione di **comportamenti trasparenti**. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Pertanto, qualsivoglia soggetto collabori a qualunque titolo con la Società ha il **dovere** di:

- orientare il proprio **operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà**, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- improntare la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più **elevato grado di efficienza**, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adeguare i propri **comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice Etico**; in particolare attenersi a tutte le indicazioni e disposizioni dell'azienda in termini di sicurezza sul lavoro nel rispetto della normativa vigente;
- assumere, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai **principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione**;
- considerare la **riservatezza** principio vitale dell'attività;
- **impiegare i beni messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione** d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni soggetto collabori a qualunque titolo con la Società, il quale, a seconda delle circostanze e sulla base di quanto previsto nelle sezioni relative ai cd. FLUSSI

INFORMATIVI, è perciò **obbligato** a segnalare al proprio responsabile o rispettivamente all'Organismo di Vigilanza:

- qualunque **violazione** – realizzata in ambito aziendale – di norme di legge o regolamento, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del presente Codice;
- ogni episodio di **omissione, falsificazione o trascuratezza** nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ogni **falsificazione di documentazione**, da chiunque posta in essere, inerente l'attestazione di attività o spese in realtà non eseguite o sostenute dalla Società;
- eventuali **irregolarità o malfunzionamenti** relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti;

Altresì, qualsivoglia soggetto collabori a qualunque titolo con la Società ha il **divieto** di:

- perseguire **interessi personali a detrimento** di quelli aziendali;
- **sfruttare il nome e la reputazione** della Società ed analogamente **la posizione ricoperta** all'interno della Società e le **informazioni acquisite** nel corso della prestazione lavorativa per scopi privati;
- **adottare atteggiamenti che possano compromettere l'immagine** della Società;
- **utilizzare beni sociali per scopi diversi** da quelli ad essi propri;
- **utilizzare in modo non razionale** mezzi e risorse;
- **svolgere mansioni lavorative** – anche a titolo gratuito – **in contrasto o in concorrenza** con la Società;
- **utilizzare a fini personali** cancelleria, elaboratori, fotocopiatrici od altra attrezzatura di cui dispone per ragioni d'ufficio;
- **utilizzare**, salvo casi eccezionali, di cui informa il proprio superiore operativo, **le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali** (a tal proposito, è tenuto altresì a limitare la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile).

Fermo restando il divieto generale di fumare negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, Union Energy, nelle situazioni di

convivenza lavorativa, terrà in particolare considerazione la necessità del dipendente di essere preservato dal contatto con il “fumo passivo”.

B. Rapporti gerarchici

Il comportamento di ciascun Responsabile/apicale si conforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

Tali soggetti instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al **rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione**, favorendo lo sviluppo dello **spirito di appartenenza** a Union Energy.

La **motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali** – in modo da consentirne l’interiorizzazione e la condivisione – sono essenziali: in tale ottica si pone l’impegno all’implementazione e al mantenimento di **flussi informativi** corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all’attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile/apicale sostiene la **crescita professionale** delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell’attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo. A tutti identicamente sono assicurate le **medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale**.

Ogni Responsabile/apicale presta la debita **attenzione** e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un’ottica di qualità totale, favorendo una **partecipazione attiva e motivata** alle attività della Società.

Il *management* è chiamato a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza a Union Energy che si intende promuovere presso tutti i propri dipendenti/collaboratori.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l’efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

Ai collaboratori (interni ed esterni) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel presente Codice Etico

5. RAPPORTI CON L'ESTERNO

A. Rapporti con clienti e fornitori

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi. È fatto obbligo per qualsivoglia soggetto collabori, a qualunque titolo con la Società, di assicurare **pari opportunità** alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La **selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto**, devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze di Union Energy, nonché della sua integrità e solidità.

La Società è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con i clienti nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione. Analogo spirito informa il rapporto di Union Energy con i propri fornitori e collaboratori esterni; è peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure volta per volta più opportune.

Nei rapporti con i clienti e fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di ufficio, i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Società

6. POLITICA INFORMATIVA

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

I rapporti con gli organi di stampa e gli altri organismi di informazione sono affidati alle funzioni aziendali a ciò preposte o a consulenti esterni. Analogamente è richiesto il preventivo accordo con le funzioni preposte per rappresentare le posizioni e l'attività di Union Energy in qualsiasi forma ed occasione.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle, i quali **si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati**, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede specifica autorizzazione, nel rispetto delle procedure aziendali.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della Società, nonché delle informazioni e dei dati di proprietà aziendale, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio. Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni alla Società.

A. Trattamento dei dati e delle informazioni

Union Energy garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di *privacy*.

I dipendenti sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengono a conoscenza il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità ed immagine. Lo svolgimento dell'attività della Società comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche, e/o verbali. Queste informazioni, acquisite ed elaborate dai dipendenti nell'esercizio delle proprie mansioni, dovranno essere divulgate nel pieno rispetto degli obblighi di diligenza

e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché nel rispetto delle norme di legge.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di **trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione** che guidano l'intera politica informativa Società.

Le evidenze contabili di Union Energy devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su un'adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione.

7. OSSERVANZA DEL CODICE

A. Obbligatorietà

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti a sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile. Nei contratti di collaborazione è incluso l'obbligo all'osservanza del presente Codice Etico. La violazione delle disposizioni del Codice Etico da parte di qualsivoglia soggetto collabori a qualunque titolo con la Società costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi, l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio-disiplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ferma restando l'esperibilità di azioni legali.

Ciascun soggetto collabori a qualunque titolo con la Società non deve mai ignorare i principi contenuti nel presente Codice Etico, le previsioni di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo o qualsivoglia altra prescrizione di legge ritenendo che ciò sia nell'interesse o determini un vantaggio per la Società

Ogni soggetto collabori a qualunque titolo con la Società è tenuto a riferire tempestivamente:

- **eventuali inosservanze del presente Codice**
- **ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, all'Organismo di Vigilanza**

B. Diffusione

Union Energy:

- **assicura la massima diffusione del Codice Etico** presso i prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori), i fornitori ed i soci, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni ivi contenute;
- **predispone le azioni di comunicazione finalizzate alla miglior conoscenza ed attuazione** del Codice Etico;
- **partecipa alla definizione dei criteri e delle procedure** intesi a ridurre il rischio di violazione del Codice Etico, collaborando con le funzioni volta per volta competenti;
- **svolge le necessarie verifiche** in ordine ad ogni notizia di violazione di norme del Codice Etico, anche al fine di assicurare l'applicazione da parte delle funzioni competenti delle necessarie misure sanzionatorie;
- **monitora periodicamente**, mediante l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, lo **stato di applicazione** del Codice Etico all'interno della Società.

Le disposizioni del presente Codice Etico ENTRANO IN VIGORE a decorrere dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Union Energy s.c.r.l.

La Società si impegna, inoltre, ad effettuare formale comunicazione a tutti i destinatari