



LG\_R&C\_02\_Versione 1.0

## **Linea Guida Anticorruzione**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Acea S.p.A. in data 8 marzo 2023**

**aceea**

## Indice

1	Introduzione.....	4
1.1	Scopo e campo di applicazione.....	4
2	Il Responsabile Anticorruzione.....	5
3	Framework Anti-corruzione .....	5
3.1	Valori e Sistema Normativo .....	6
3.1.1	Gli impegni e i valori del Gruppo .....	6
3.1.2	Il Sistema di Controllo ed il Sistema Normativo Interno .....	6
3.2	Risk Assessment e Monitoraggio .....	8
3.2.1	Valutazione dei Rischi.....	8
3.3	Comunicazione e Formazione .....	8
3.4	Segnalazioni e sanzioni.....	9
3.4.1	I meccanismi di segnalazione .....	9
3.4.2	Gestione delle violazioni.....	10
4	Principali Aree a Rischio.....	10
4.1	Le principali aree sensibili .....	10
4.2	Acquisti di beni, lavori, servizi, incarichi professionali e consulenze.....	11
4.3	Selezione, assunzione e gestione del personale.....	12
4.4	Sponsorizzazioni ed erogazioni liberali.....	13
4.5	Gestione degli omaggi, delle ospitalità/spese di rappresentanza .....	14
4.6	Operazioni di Merger & Acquisition .....	15
4.7	Pagamenti di “facilitazione” .....	15
4.8	Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	16
4.9	Partecipazione a gare .....	17
5	Attività di Controllo.....	18
5.1	Due diligence/Background search.....	18

---

5.2	Conflitti di interesse.....	18
5.3	Flussi finanziari e registrazioni contabili.....	19
6	Principali ruoli e responsabilità.....	20
7	Definizioni, abbreviazioni ed acronimi .....	22
8	Riferimenti interni ed esterni.....	25
8.1	Riferimenti Interni.....	25
8.2	Riferimenti Esterni.....	25

# I Introduzione

## I.1 Scopo e campo di applicazione

Il Gruppo Acea è una multiutility internazionale che opera in diversi settori di attività<sup>1</sup>. In considerazione della propria dimensione ed operatività, il Gruppo Acea ha sviluppato e implementato nel tempo specifici presidi di compliance atti a prevenire i rischi di comportamenti illeciti nello svolgimento delle proprie attività ed in particolare in quelle maggiormente esposte al rischio di corruzione<sup>2</sup>. Le Linee Guida uniformano ed integrano tali presidi di compliance diffusi all'interno del Sistema Normativo di Gruppo<sup>3</sup> presentando un sistema organico di regole e principi volto a prevenire e contrastare i rischi di pratiche illecite.

Il presente documento si applica ad Acea S.p.A. e alle Società Controllate dirette e indirette di Acea S.p.A. (nel seguito anche "Società del Gruppo"). Il documento si applica anche ai fornitori, partner, soci in affari e più in generale tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Acea o delle Società del Gruppo o con i quali le stesse entrano in contatto nel corso della propria attività (cd. "Destinatari").

In particolare, la Linea Guida disciplina i ruoli, le responsabilità dei soggetti coinvolti e le attività di controllo relative all'anticorruzione ed in particolare:

- il **framework anticorruzione** del Gruppo Acea (ovvero i principali pilastri attraverso i quali il Gruppo previene e contrasta la corruzione);
- i **principi di comportamento da rispettare nelle aree sensibili potenzialmente più esposte** al rischio corruzione<sup>4</sup> e alcuni **controlli applicabili**;
- la necessità di **flussi informativi e di reporting** relativi all'attuazione e al monitoraggio del *framework* anticorruzione descritto nella presente Linea Guida.

<sup>1</sup> Per ulteriori approfondimenti sul contesto del Gruppo Acea si rimanda alle informazioni presenti sul sito internet del Gruppo [www.gruppo.aceea.it](http://www.gruppo.aceea.it), nella parte generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Acea S.p.A. e nel Bilancio di sostenibilità pubblicati nel suddetto sito.

<sup>2</sup> Intesa come corruzione attiva e passiva, e "commessa da/o perpetrata verso" la Pubblica Amministrazione e/o enti-soggetti privati.

<sup>3</sup> Nel Codice Etico, nei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ex D.Lgs. n. 231/2001, nelle Linee Guida e procedure di riferimento etc...

<sup>4</sup> Individuate sulla base delle best practice e delle tipologie di attività svolte del Gruppo Acea. Anche in linea con la norma ISO 37001:2016 ("Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione") e con i principi presenti all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da Acea S.p.A. (in seguito anche il "Modello" o "Modello 231").

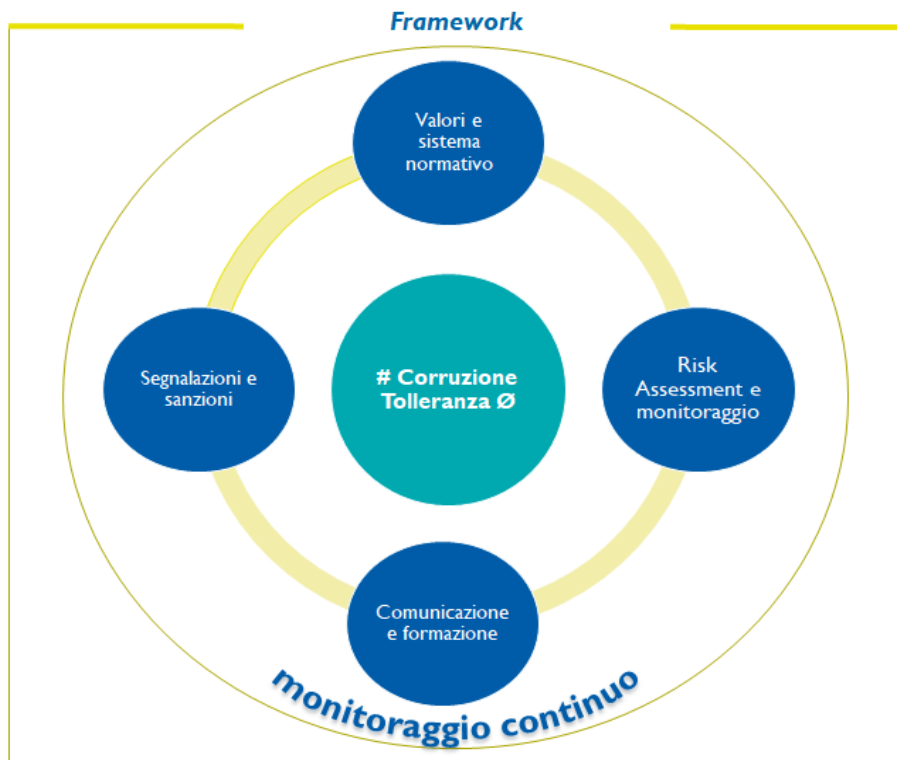
## 2 Il Responsabile Anticorruzione

Al fine di monitorare e coordinare le attività connesse al framework adottato dal Gruppo Acea ai fini della gestione e prevenzione del rischio corruzione (di cui al paragrafo successivo), in ogni Società del Gruppo viene nominato un "Responsabile Anticorruzione" (o "RAC"), il quale garantisce, per la rispettiva Società, il presidio di compliance per la prevenzione della corruzione.

Le singole responsabilità del RAC sono individuate nel prosieguo del documento e sintetizzate sub par. 7 "Principali ruoli e Responsabilità".

## 3 Framework Anti-corruzione

Il framework adottato dal Gruppo Acea ai fini della gestione e prevenzione del rischio corruzione viene sinteticamente riportato di seguito, mentre, nelle pagine seguenti, vengono descritti gli elementi di dettaglio dello stesso.



## 3.1 Valori e Sistema Normativo

### 3.1.1 Gli impegni e i valori del Gruppo

#### #Corruzione Tolleranza Ø

Il Gruppo Acea (e nello specifico i Vertici ed il Management che agiscono quotidianamente al fine di costituire un esempio virtuoso per il personale del Gruppo ed il contesto in cui opera):

- si impegna a prevenire e contrastare comportamenti illeciti da parte di tutte le persone che, a vario titolo, agiscono in nome e per conto del Gruppo e a suo beneficio;
- rifiuta la corruzione in tutte le forme e vieta ogni comportamento che possa facilitare o promuovere fenomeni corruttivi;
- si impegna ad implementare costantemente un business “sostenibile” che integri risultati e performance con compliance a regole e valori, al fine di rendere il Gruppo eticamente virtuoso sul presupposto che un eventuale profitto “illecito” non costituisce profitto accettabile.

#### Speak Up culture

- Il Gruppo promuove la speak up culture, ovvero diffonde una cultura aziendale che incentiva a sollevare/segnalare tempestivamente qualunque dubbio; qualunque atto corruttivo, tentato, certo o presunto; ogni violazione, anche sospetta: i) della presente Linea Guida, ii) del Codice Etico, iii) del Modello 231<sup>5</sup> ; iv) in generale dei principi comportamentali dallo stesso definiti. A tal fine il Gruppo ha messo a disposizione canali alternativi di segnalazione (dettagliati nel prosieguo del documento) al fine di agevolare la ricezione di dubbi e/o segnalazioni.

### 3.1.2 Il Sistema di Controllo ed il Sistema Normativo Interno

Il Gruppo si è dotato di un articolato sistema di regole, controlli (esercitati anche attraverso il sistema dei poteri) e presidi organizzativi, finalizzati alla prevenzione dei reati di corruzione attivi e passivi, sia verso la Pubblica Amministrazione, che verso i privati. Nell’ambito di tale sistema rivestono carattere fondamentale per la prevenzione della corruzione:

- il Codice Etico;
- la presente Linea Guida;
- i rispettivi Compliance Program (anticorruzione) e/o Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo (ove adottati dalle società del Gruppo);

<sup>5</sup> Ove adottato dalle Società del Gruppo, o dei rispettivi Compliance Program anticorruzione eventualmente adottati.

- le singole procedure di riferimento e/o ulteriori strumenti normativi delle aree esposte a rischio corruzione nelle quali vengono implementati i principi/standard di controllo declinati nei documenti sopracitati.

In particolare, attraverso i documenti del sistema normativo interno di riferimento sopra indicati, nonché con i presidi in essi individuati, Acea ha identificato un insieme di attività, di principi etico-comportamentali e di regole di prevenzione per il contrasto alla corruzione, tenendo in considerazione anche le principali normative, best practice, convenzioni nazionali e internazionali di riferimento per i diversi Paesi in cui opera<sup>6</sup>.

Al fine di dare attuazione ai principi della presente Linea Guida, le società del Gruppo predispongono apposite procedure, sulla base degli strumenti organizzativi e di governance (es. sistema dei poteri) di Società.

Inoltre, il Gruppo garantisce un sistema strutturato di verifica preventiva, assegnazione e monitoraggio dei poteri conferiti nel rispetto dei seguenti principi:

- comunicazione/indicazione chiara e trasparente dei poteri attribuiti e monitoraggio continuo degli stessi al fine di evitare situazioni di concentrazione di poteri e/o incompatibilità e/o assenza di segregazione al fine di mitigare potenziali rischi corruttivi (es. mediante previsione di soglie di spesa; limiti di esercizio; verifiche preventive che i poteri siano conferiti a soggetto differente da colui che esegue operativamente le attività sottese all'esercizio del potere stesso etc...);
- formalizzazione, tracciabilità e archiviazione dei poteri attribuiti e degli atti compiuti nell'esercizio dei poteri assegnati;
- coerenza dei poteri assegnati con le responsabilità organizzative e gestionali definite ed il sistema normativo aziendale;
- rispetto delle forme di pubblicità necessarie ai fini dell'opponibilità ai terzi (nei limiti di legge);
- esercizio dei poteri svolto in conformità di quanto assegnato, delle previsioni di legge, delle disposizioni del Codice Etico, della presente Linea Guida, del Modello 231 ed in generale del Sistema normativo interno<sup>7</sup>.

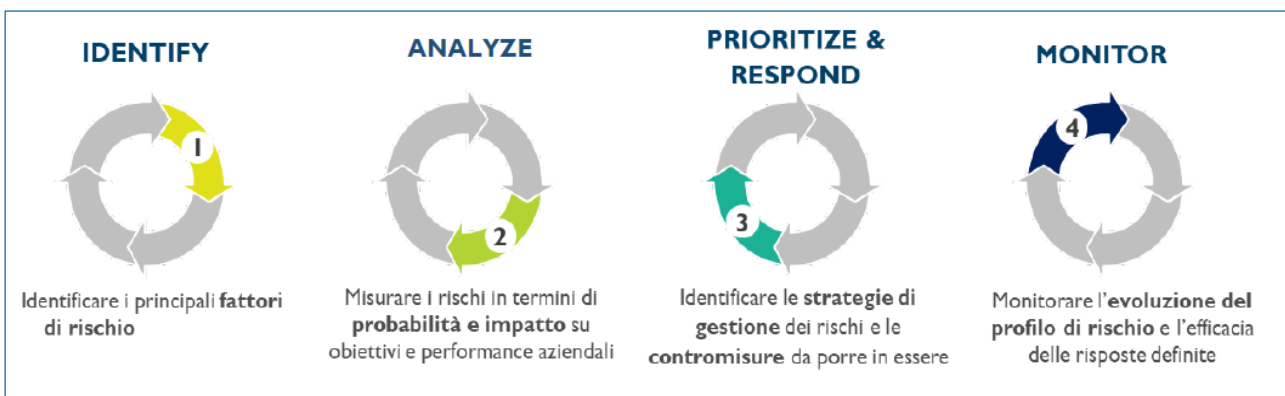
<sup>6</sup> Attività garantita anche mediante la partecipazione a tavoli di lavoro nazionali/internazionali (es. Transparency International), e monitoraggio continuo delle relative evoluzioni.

<sup>7</sup> Cfr. sul punto, ad esempio, Procedura "Conferimento/Revoca procure" di Acea.

## 3.2 Risk Assessment e Monitoraggio

### 3.2.1 Valutazione dei Rischi

Le Società del Gruppo devono effettuare con cadenza periodica<sup>8</sup> l'identificazione, la valutazione ed il monitoraggio dei propri rischi e l'esposizione complessiva al rischio corruzione, valutandone inoltre il livello di mitigazione garantito dai controlli esistenti e prevenendo le azioni necessarie volte al miglioramento del *framework* anti-corruzione e più in generale al rafforzamento del proprio Sistema di Controllo interno e Gestione dei rischi (SCIGR), nel rispetto del ciclo ordinario di gestione degli stessi:



Le attività di cui sopra sono presidiate/gestite dal Responsabile Anticorruzione di riferimento, con il supporto delle funzioni/aree coinvolte nei processi sottostanti alle aree esposte al rischio corruzione ed il raccordo con ulteriori stakeholder chiave (es. Strutture/Organi di Controllo) al fine del corretto svolgimento delle suddette attività.

## 3.3 Comunicazione e Formazione

Il Gruppo ACEA, consapevole dell'importanza della diffusione interna ed esterna dei propri valori e regole per la prevenzione della corruzione, è attivo e promuove tali valori e regole, in coerenza con le procedure aziendali, attraverso diverse attività, tra cui campagne comunicative/informative/formative su tematiche anticorruzione indirizzate al personale del Gruppo e agli Stakeholder.

Le attività di cui sopra sono presidiate/gestite dalla Funzione Risorse Umane e dalla Funzione Comunicazione della Holding e, di concerto con le Funzioni di cui sopra, dai relativi presidi delle rispettive società, con il supporto del relativo Responsabile Anticorruzione, sulla base delle linee guida e procedure aziendali definite (es. piano di formazione e comunicazione).

<sup>8</sup> La valutazione del rischio di corruzione deve essere sottoposta a riesame almeno annuale e/o comunque tempestivo in caso di cambiamento significativo alla relativa struttura o attività.



## 3.4 Segnalazioni e sanzioni

### 3.4.1 I meccanismi di segnalazione

La presente Linea Guida si inquadra in un più ampio sistema normativo interno che vede, al suo vertice, il Codice Etico aziendale, documento che disciplina le disposizioni per la conduzione del business secondo i più alti standard etici e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili e si integra con i meccanismi di segnalazione di potenziali violazioni indicati nel Codice e negli ulteriori documenti del corpus normativo interno (es. Procedura Whistleblowing; Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001).

Nello specifico, i destinatari della Linea Guida devono sollevare tempestivamente qualunque dubbio, e segnalare prontamente:

- qualunque atto corruttivo, tentato, certo o presunto;
- ogni violazione, anche sospetta: i) della presente Linea Guida; ii) del Codice Etico; iii) del Modello 231 (ove adottato); iv) in generale dei principi comportamentali definiti dal Gruppo.

Il Gruppo riconosce il ruolo chiave che l'implementazione di un sistema strutturato di meccanismi di segnalazione riveste nella prevenzione e lotta alla corruzione e a tal fine mette a disposizione più canali di segnalazione illustrati dettagliatamente nel sito internet corporate (per ulteriori dettagli clicca sui seguenti link: 1) [segnalazioni per violazioni del Codice Etico](#); 2) [segnalazioni per irregolarità connesse al Modello 231](#)) e garantisce che nessun segnalante che abbia effettuato una segnalazione in buona fede (o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale), subirà ritorsioni o sarà discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro, a causa della segnalazione o per essersi rifiutato di porre in essere una condotta illecita (anche qualora, da tale rifiuto, siano derivati o possano derivare pregiudizi per il business del Gruppo)<sup>9</sup>.

Il sistema di segnalazione delle potenziali violazioni<sup>10</sup>, che assicura il massimo grado di confidenzialità e riservatezza nel trattamento delle comunicazioni ricevute (a tutela del segnalante e del segnalato), è la **piattaforma informatica Whistleblowing** accessibile da parte di tutti (Dipendenti, Terzi, ecc.) sul sito Internet Corporate (disponibile al seguente [link](#)).

La piattaforma è strutturata in modo da incoraggiare l'indicazione di possibili violazioni attraverso una modalità di comunicazione diretta e riservata, che consente l'inoltro di segnalazioni, anche in forma anonima, da una qualsiasi punto di accesso alla rete internet e con qualunque dispositivo. La piattaforma garantisce inoltre l'interazione in forma riservata per eventuali domande o richieste di chiarimento.

<sup>9</sup> Allo stesso tempo, il Gruppo potrà provvedere all'applicazione di sanzioni qualora le segnalazioni siano effettuate con mala fede, dolo o colpa grave.

<sup>10</sup> Del Codice Etico, del Modello 231 e della presente Linea Guida.

### 3.4.2 Gestione delle violazioni

Le violazioni delle regole di comportamento previste dalla presente Linea Guida saranno perseguite – nel rispetto delle procedure, modalità e tempistiche previste dalla disciplina legale e/o contrattuale applicabile - con tempestività ed immediatezza, attraverso l'applicazione di misure sanzionatorie, considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva della violazione, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso, fermo restando il riconoscimento in sede applicativa del principio di proporzionalità per il personale dipendente.

Le violazioni ad opera di Terze Parti, e di eventuali soggetti da queste ultime coinvolti nell'esecuzione del contratto, daranno facoltà alla Società del Gruppo Acea interessata, di non instaurare il rapporto con la controparte e/o di risolvere di diritto e con effetto immediato il rispettivo contratto, fatto salvo il risarcimento di eventuali danni patiti e patienti dalla Società.

## 4 Principali Aree a Rischio

### 4.1 Le principali aree sensibili

Le presenti Linee Guida sono definite in ottica risk-based. In linea con le *best practice* applicabili, il Gruppo ha definito ed attuato un processo di *risk assessment* volto ad identificare, valutare, misurare e monitorare i rischi di corruzione nell'ambito delle proprie attività e sulla base di questi, definire e aggiornare i relativi presidi di controlli posti a mitigazione di tali rischi. È responsabilità delle Società del Gruppo aggiornare e mantenere il risk assessment.

Con riferimento alle tipologie di attività svolte dal Gruppo Acea e alle valutazioni dei rischi inerenti<sup>11</sup> e alle *best practice* di riferimento sono state individuate le principali seguenti macro-aree sensibili:

- Acquisti di beni, lavori, servizi, incarichi professionali e consulenze;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione delle liberalità;
- Gestione delle sponsorizzazioni e dei contributi ad associazioni / enti della P.A.;
- Gestione degli omaggi, delle ospitalità e delle spese di rappresentanza;
- Operazioni di Merger & Acquisition;
- Pagamenti di facilitazione;

---

<sup>11</sup> Utilizzando, come macro-parametro di riferimento, il risk assessment di holding.

- Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Partecipazione a gare.

*Le singole responsabilità connesse all'applicazione pratica dei principi richiamati nel prosieguo del presente paragrafo, sono declinate nelle rispettive Linee Guida, Procedure e/o ulteriori strumenti normativi di riferimento.*

## 4.2 Acquisti di beni, lavori, servizi, incarichi professionali e consulenze<sup>12</sup>

Il processo di acquisto deve essere svolto nel rispetto del Sistema di Governance, in linea con le procedure interne ed il sistema organizzativo ed improntato ai seguenti principi/elementi<sup>13</sup>:

- esistenza di un'effettiva necessità di acquisto (documentata e giustificata);
- scelta dei fornitori sulla base di specifici criteri di qualifica e selezione in ragione dei principi di legittimità, equità, trasparenza, tracciabilità, parità di trattamento e rotazione sulla base di criteri oggettivi legati alla competitività ed alla qualità dei prodotti e servizi offerti;
- ricorso ad affidamenti diretti esclusivamente nei casi previsti dalle procedure interne ed adeguatamente motivato;
- verifica del possesso dei requisiti di "affidabilità etico-reputazionale e professionale" richiesti dal Gruppo, attraverso le attività di qualificazione dei fornitori condotte secondo le normative applicabili e l'esecuzione delle attività di "Background Search<sup>14</sup>" e/o ulteriori modalità disciplinate dalle normative di riferimento applicabili (es. Codice Appalti per l'Italia). Tali verifiche devono includere anche l'analisi di eventuali incompatibilità e conflitti di interesse a carico della potenziale controparte. Nell'ambito degli acquisti di natura privatistica, le attività di consulenza, i servizi/incarichi professionali (inclusi rapporti di agenzia, intermediazione, procacciamento-gestione di affari), sono attività che per loro natura possono, più di altre: i) comportare la possibilità di rappresentare Acea verso terzi; ii) avere maggiore aleatorietà in termini di qualificazione, quantificazione e verifica delle prestazioni; iii) essere utilizzate strumentalmente per condotte corruttive (es. consulenze/prestazioni fittizie/sovrapprestazioni etc...);
- formalizzazione del contratto prima dell'effettivo svolgimento della prestazione e nel rispetto degli standard di riferimento comprensivi di specifiche "ethics clauses"<sup>15</sup> (con dettaglio delle prestazioni richieste, dei criteri di maturazione dei corrispettivi e di eventuali rimborsi spese);
- monitoraggio del rispetto delle condizioni contrattuali con peculiare riferimento a: i) prestazione fornita e rispondenza di quanto ricevuto rispetto a quanto pattuito; ii) congruità dell'importo pagato

<sup>12</sup> Inclusi incarichi ad agenti, intermediari, procacciatori-gestori di affari.

<sup>13</sup> Per quanto non espressamente indicato in questo paragrafo, si rimanda a quanto già indicato nel Codice etico.

<sup>14</sup> Cfr. apposito paragrafo citato nel prosieguo del documento.

<sup>15</sup> Che devono includere anche specifici impegni di "compliance anti-corruzione" a carico della controparte.

rispetto alla prestazione ricevuta; iii) condotta tenuta dalla controparte durante lo svolgimento del rapporto (ad esempio con riferimento a comportamenti corruttivi e/o volti ad influenzare le decisioni e l'indipendenza del personale del Gruppo), anche attraverso la richiesta di informazioni e dati alla controparte e verifiche on-site presso il fornitore, nel rispetto di quanto stipulato negli accordi contrattuali; la contabilizzazione e il pagamento delle prestazioni ricevute avvengano con i tempi e le modalità previste dai contratti e dalle procedure aziendali;

- rispetto del sistema di poteri/deleghe (iter autorizzativo), dei principi organizzativi di segregazione tra compiti e responsabilità incompatibili ed in generale delle procedure di riferimento.

Fermi restando i principi/elementi di cui sopra, con riferimento ad incarichi professionali/consulenze/contratti di agenzia/intermediari/procacciatori-gestori di affari, laddove sia necessario prevedere una “success fee<sup>16</sup>”, si specifica che:

- gli incarichi dovrebbero, per quanto possibile, includere anche una base fissa;
- la “success fee” (ed in generale il compenso) deve essere: i) proporzionata all'importanza e alla difficoltà della prestazione richiesta/servizi oggetto del contratto (in termini di natura e durata dell'incarico) ed opportunamente dettagliata; 2) in linea con la normativa applicabile e alle prassi di riferimento dell'area geografica/territorio, del mercato di riferimento e dello specifico business della Società (sempre nel rispetto dei principi del presente documento); 3) adeguata al “livello di emolumenti” generalmente corrisposti per lo svolgimento di servizi in analoghe transazioni; 4) erogata solo a valle della buona riuscita dell'operazione ed entro un congruo termine rispetto alla scadenza dell'incarico.

### 4.3 Selezione, assunzione e gestione del personale

I processi di selezione, assunzione e gestione del personale sono fondati su principi di correttezza, trasparenza ed imparzialità, e rispetto dei diritti umani, adottando tutte le opportune misure affinché le risorse corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali e siano evitati favoritismi, nepotismi e forme di clientelismo ispirando la propria scelta a criteri di professionalità e competenza.

In particolare, i principi e requisiti minimi che devono essere rispettati nella fase di ricerca e successiva assunzione di collaboratori sono:

- effettiva necessità di inserimento di una nuova risorsa;
- tracciabilità del processo di ricerca;

<sup>16</sup> Per “Success Fee”, ai fini della presente linea guida, si intende genericamente una commissione corrisposta al completamento di un'attività/transazione/incarico, che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, può essere identificata in una percentuale rispetto al valore dell'operazione contratto, accordo finale raggiunto, etc...

- svolgimento dei colloqui e dell'iter di selezione nel rispetto dei principi cui si ispira la Società<sup>17</sup>, dei processi autorizzativi e delle procedure esistenti;
- verifiche di affidabilità etico-reputazionale dei potenziali candidati (e di eventuali intermediari da utilizzare nel processo di selezione<sup>18</sup>, es. Head Hunter) e di assenza di situazioni che il Gruppo potrebbe ritenere rilevanti ai fini della prosecuzione dell'iter di selezione (come ad esempio situazioni di conflitti di interesse, rapporti di parentela e/o situazioni in grado di esporre Acea a situazioni di "influenze" da parte di terzi, condanne penali, mancato possesso dei requisiti etici richiesti dal Gruppo);
- tracciabilità delle valutazioni post-colloquio;
- formalizzazione del rapporto.

La gestione del personale avviene in linea con i principi di correttezza, equità e trasparenza nei confronti di tutti i collaboratori.

L'assegnazione di benefit è tracciata e connessa a criteri oggettivi, trasparenti e disciplinati negli ulteriori documenti del corpus normativo del gruppo. Il trattamento economico, i bonus, gli avanzamenti di carriera saranno connessi al raggiungimento di specifici obiettivi documentati, comunicati e valutabili oggettivamente.

#### 4.4 Sponsorizzazioni ed erogazioni liberali

La gestione delle sponsorizzazioni e delle erogazioni liberali deve avvenire nel rispetto delle procedure e dell'iter autorizzativo vigente e deve essere improntata al rispetto dei seguenti principi/elementi:

- avere ad oggetto esclusivamente attività benefiche di elevato valore verso associazioni senza scopo di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi come previsto dal Codice Etico;
- coerenza con il budget approvato ed adeguatamente motivate;
- verifica del profilo del destinatario cui è rivolta l'iniziativa (background search <sup>19</sup> volta ad analizzare il profilo reputazionale e di adeguatezza del potenziale sponsee o beneficiario e di eventuali intermediari/promotori dell'iniziativa);
- ragionevolezza e proporzionalità rispetto alle finalità che si vogliono raggiungere, ai benefici attesi ed all'impegno che la Società erogante intende assumere;
- adeguata formalizzazione degli accordi di sponsorizzazione e delle erogazioni (nel rispetto degli standard in uso comprensivi di specifiche "ethics clauses" <sup>20</sup>);

<sup>17</sup> Per quanto non espressamente indicato in questa sede si rimanda a quanto già indicato nel Codice etico.

<sup>18</sup> Per i quali si rimanda anche ai principi riportati sub area sensibile "Acquisizioni di beni, prestazioni e servizi" e alle procedure di riferimento.

<sup>19</sup> Che deve includere la verifica anche di potenziali conflitti di interesse.

<sup>20</sup> Che devono includere anche specifici impegni di "compliance anti-corruzione" a carico della controparte.

- adeguata verifica e tracciabilità (in termini di verifica concreta dello svolgimento dell’iniziativa stessa e/o effettivo utilizzo del contributo erogato e archiviazione dei riscontri acquisiti);
- compatibilità e coerenza con le Linee di Indirizzo in materia di sponsorizzazioni e erogazioni liberali definite nel periodo di riferimento.

Il Gruppo non contribuisce in alcun modo (diretto o indiretto) al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, anche se aventi natura giuridica di associazione o fondazione agli stessi strumentale, né di loro rappresentanti e candidati<sup>21</sup>.

#### 4.5 Gestione degli omaggi, delle ospitalità/spese di rappresentanza

Gli omaggi, le ospitalità/spese di rappresentanza (offerti e ricevuti) sono consentiti come comune prassi di cortesia professionale e commerciale, fermo il divieto di offrire od accettare somme di denaro o utilità equivalenti (come ad esempio buoni carburante, ticket restaurant, buoni regalo etc...).

A tal fine, gli omaggi, le ospitalità/spese di rappresentanza (offerti e ricevuti):

- devono essere ragionevoli, di valore modico e comunque tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad influenzare l’indipendenza di giudizio del destinatario<sup>22</sup>, ottenere un trattamento di favore o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. In caso di eventuali dubbi (es. se la tipologia o valore dell’omaggio sia in linea con i principi della presente Linea Guida) deve essere preliminarmente contattato il RAC<sup>23</sup> della Società di riferimento, che potrà coinvolgere anche eventuali ulteriori stakeholder chiave (es. Funzione Risorse Umane);
- non possono essere erogati a/ricevuti da soggetti terzi differenti dal destinatario primario (es. familiari etc...);
- non possono essere di natura “personale” e devono essere comunque erogati tenendo conto del profilo del destinatario (con riguardo alle consuetudini nei rapporti istituzionali o professionali nel rispetto delle culture locali, fermo restando il rispetto dei principi enucleati nel presente paragrafo). In particolare, le spese di ospitalità/rappresentanza (es. trasporti, pasti, pernottamenti, ulteriori forme di ospitalità) devono essere coerenti con l’attività di business del Gruppo e limitati ai normali rapporti di affari;

<sup>21</sup> Per quanto qui non espressamente riportato si richiamano i criteri di condotta disciplinati nel Codice Etico.

<sup>22</sup> Ciò include, che non debbano essere erogati/ricevuti durante fasi peculiari del rapporto (es. durante una fase negoziale commerciale, durante una controversia o in attesa di decisioni governative discrezionali) dal momento che potrebbero essere più facilmente percepiti come volti ad influenzare il terzo destinatario.

<sup>23</sup> Il RAC di Acea S.p.A., opera con il supporto della Unità Risk, Governance & Compliance.

- devono essere sempre documentati in modo adeguato a consentirne la tracciabilità e ricostruibilità a posteriori<sup>24</sup>;
- non devono in alcun modo essere sollecitati;
- devono essere preventivamente autorizzati in conformità alle procedure aziendali di riferimento nel rispetto del ciclo ordinario previsto.

Con riferimento agli omaggi si specifica inoltre che:

- per modico valore si intende una somma  $\leq 150$  € intesa anche come soglia cumulata di più omaggi ricevuti dal/erogati al medesimo destinatario in un anno solare<sup>25</sup>;
- devono essere inviati/ricevuti esclusivamente dalle/presso le sedi aziendali (o sedi di lavoro dei destinatari).

## 4.6 Operazioni di Merger & Acquisition

Le operazioni di Merger & Acquisition devono essere sempre accompagnate da una preventiva valutazione delle “controparti” coinvolte nell’operazione (es. Società target; eventuali partner in Joint Venture etc...). Le valutazioni includono, tra le altre cose, anche la verifica:

- della situazione giuridico / reputazionale delle controparti (con peculiare attenzione a condanne/coinvolgimenti in procedimenti per corruzione e/o reati che comunque incidono sulla moralità professionale<sup>26</sup>);
- della presenza di potenziali conflitti di interesse.

Il dettaglio dei principi e delle attività è riportato nella “Linea Guida di Processo Merger & Acquisition” alla quale si rimanda.

Inoltre, ove l’operazione di M&A vada a buon fine, le controparti coinvolte nell’operazione dovranno impegnarsi ad adottare la presente Linea Guida nell’ambito degli adempimenti post-acquisizione.

## 4.7 Pagamenti di “facilitazione”

Il Gruppo Acea proibisce esplicitamente, sia in Italia che all’estero, i c.d. “pagamenti di facilitazione”, ovvero qualsiasi tipologia di pagamento o dazione di altre utilità a favore di Pubblici Ufficiali, incaricati di pubblico servizio e/o funzionari della Pubblica Amministrazione o privati volte a facilitare, velocizzare e/o assicurare lo

<sup>24</sup> Garantendo in primis l’individuazione (anche ex post) del beneficiario.

<sup>25</sup> Il limite definito di 150€ è da intendersi come “requisito minimo” per cui tale valore potrà essere adeguato, verso il basso, sulla base delle normative, degli usi e costumi locali.

<sup>26</sup> Quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: delitti finanziari, ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, associazione a delinquere, violazione della normativa antimafia etc.

svolgimento di un'attività lecita e legittima nell'ambito dei doveri di tali soggetti. Tali pagamenti sono vietati a prescindere dal fatto che siano consentiti dalle leggi locali di alcuni Paesi.

Qualora nello svolgimento delle proprie attività il personale del Gruppo, sotto violenza o minaccia e al fine di tutelare la propria incolumità, si trovi costretto ad effettuare “pagamenti estorti” da soggetti terzi è sempre necessario: i) segnalare tale evento (se del caso, sulla base delle specifiche circostanze) alle autorità competenti; ii) comunicare prontamente i fatti accaduti via e-mail al proprio superiore gerarchico, inserendo in copia l’Ethic Officer, che coinvolgerà ulteriori stakeholder interni chiave per le valutazioni del caso (es. Funzione Affari Legali/Presidio Legale/RAC di riferimento etc...); iii) documentare i fatti e registrare il pagamento avvenuto.

## 4.8 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, intesa in tutte le sue possibili articolazioni, devono essere improntati al rispetto dei seguenti principi:

- lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità, collaborazione e tracciabilità;
- rispetto delle leggi e regolamenti vigenti (ivi incluse normative/regolamenti di settore);
- osservanza dei principi e degli obblighi indicati nel Codice Etico e nella presente Linea Guida;
- rispetto delle modalità operative definite nella documentazione normativa aziendale adottata (ivi incluso l'utilizzo di canali di accreditamento/comunicazione con la PA leciti e trasparenti);
- divieto di porre in essere comportamenti che possano compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo (es. richieste / sollecitazioni indebite, dirette o indirette<sup>27</sup>, al fine di ottenere un vantaggio per Acea);
- rispetto del sistema autorizzativo e dei poteri vigente. In particolare, l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con rappresentanti della PA e/o enti di rilevanza pubblica devono essere riservate esclusivamente alle figure/funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate;
- coinvolgimento contestuale di almeno due soggetti aziendali in caso di contatto con la PA in peculiari fasi/attività (es. negoziazioni, ispezioni, verifiche, emissione/ rinnovo di convenzioni/ concessioni/ autorizzazioni etc).

<sup>27</sup> Es. avvalendosi della mediazione di terzi soggetti (effettiva o millantata).



## 4.9 Partecipazione a gare

L'attività di partecipazione a gare (pubbliche o private) deve avvenire nel rispetto delle prescrizioni normative, delle procedure e dell'iter autorizzativo vigente. Nello specifico l'attività deve essere improntata al rispetto dei seguenti principi<sup>28</sup>:

- i rapporti con la stazione appaltante ed i partecipanti alla gara devono essere sempre improntati alla correttezza e sono riservati ai soggetti/ruoli aziendali a ciò preposti/autorizzati. Sono vietati favori, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi finalizzate ad influenzare impropriamente le decisioni della stazione appaltante o degli ulteriori partecipanti, al fine di ottenere nel processo di gara vantaggi per il Gruppo Acea, per sé o per altri;
- tutti i soggetti che operano nel processo di partecipazione a gare devono: i) assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia / informazione appresa in ragione della propria funzione lavorativa; ii) operare in modo da garantire la massima trasparenza nello svolgimento delle proprie attività e da assicurare un'informazione completa e veritiera; iii) assicurare, ciascuno per quanto di propria competenza e anche mediante i sistemi informativi impiegati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni provvedendo, altresì, alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, sia essa cartacea o elettronica, al fine di favorire la ricostruzione a posteriori di tutte le fasi del processo;
- il personale coinvolto nell'attività deve tempestivamente segnalare la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse rispetto all'attività che è chiamato a svolgere;
- la sottoscrizione dell'offerta da trasmettere deve avvenire nel rispetto delle procure in essere, garantendo la segregazione delle responsabilità tra le attività della fase negoziale e quella della sottoscrizione dell'accordo (nello specifico il soggetto che sottoscrive l'accordo deve essere diverso da colui che ha condotto la fase negoziale; in alternativa, la negoziazione deve essere svolta da almeno due esponenti della Società);
- in caso di partecipazione a gare unitamente a soggetti terzi (es. joint venture, raggruppamenti temporanei etc...), deve essere preventivamente verificata, tra le altre cose, anche l'affidabilità etico-reputazionale del potenziale partner<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Si intendono in questa sede richiamati anche i principi del paragrafo "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" ove applicabili.

<sup>29</sup> Si rimanda, per quanto applicabili, alle verifiche richiamate sub paragrafo 4.6 "Operazioni di Merger & Acquisition".

## 5 Attività di Controllo

### 5.1 Due diligence/Background search

Il Gruppo Acea valuta, di volta in volta, la natura e la portata dei rischi di corruzione in relazione alle controparti, alle singole operazioni, attività, progetti e persone coinvolte.

A tal fine ciascuna Società del Gruppo attua, secondo criteri ragionevoli e appropriati al contesto/operazione/terza parte di riferimento, modalità volte a verificare l'affidabilità etico-reputazionale della terza parte prima dell'instaurazione del rapporto ed in costanza dello stesso (con cadenza periodica), sulla base di specifici *red flags*<sup>30</sup> e allo scopo di individuare il livello di rischio associato alla controparte. Tali attività di verifica possono essere svolte mediante l'ausilio di questionari/autodichiarazioni e/o utilizzo di piattaforme informatiche preposte, nel rispetto degli strumenti normativi di dettaglio adottati (che prevedono ad individuare anche le condizioni ostative all'instaurazione e/o prosecuzione del rapporto con il terzo). Inoltre:

- nei relativi contratti sono previsti adeguati impegni di “compliance anti-corruzione” a carico della controparte, ivi incluso l'obbligo al rispetto dei macro-strumenti normativi adottati dal Gruppo per la prevenzione della corruzione (Codice Etico, Linea Guida Anticorruzione, Modello 231 di riferimento etc...) e (secondo criteri ragionevoli e appropriati al contesto/operazione/terza parte di riferimento) apposite clausole volte a garantire di poter verificare che le prestazioni siano rese nel rispetto delle regole definite dal Gruppo Acea;
- sono instaurati dei meccanismi volti alla verifica delle prestazioni rese, delle condotte della controparte (anche in termini di verifica del rispetto dei principi anticorruzione attesi dal Gruppo) e dei corrispettivi effettivi da erogare.

### 5.2 Conflitti di interesse

Il “conflitto di interessi” è da sempre segnalato anche a livello internazionale come la maggior fonte di rischio di fatti corruttivi, che possono essere qualificati in alcuni casi come una vera e propria “*degenerazione di un conflitto di interessi*”<sup>31</sup>. Gestire correttamente e prontamente le situazioni (anche potenziali) di conflitti di

<sup>30</sup> Declinati nelle procedure di riferimento.

<sup>31</sup> Mentre il conflitto di interessi è una situazione di rischio in cui l'interesse secondario (economico, familiare, personale etc...del dipendente/o dei terzi che operano con il Gruppo) tende a interferire con l'interesse primario del Gruppo, nella corruzione la situazione di rischio si è trasformata in un “abuso di potere”, che ha visto prevalere l'interesse secondario su quello primario (per ulteriori approfondimenti si citano a titolo esemplificativo e non esaustivo “Intervento Presidente ANAC alla camera \_ giugno 2019”, “Documento dell'Asian Development Bank e dell'OECD \_ 2008, p. XIV”).

interesse, significa anche tener conto di un'importante antecedente della corruzione: quando ciò non avviene, l'integrità delle organizzazioni e degli individui in esse operanti possono essere seriamente pregiudicate, tanto nel settore pubblico, quanto in quello privato.

Il Gruppo Acea, consapevole di tali rischi, vieta espressamente di porre in essere comportamenti tali da favorire qualsiasi situazione di conflitto di interessi.

Pertanto, il management, i dipendenti, i collaboratori, i titolari di incarichi nell'interesse della Società e i terzi che abbiano/vogliono instaurare rapporti con il Gruppo, sono tenuti a evitare e segnalare, attraverso apposite dichiarazioni e con le modalità previste dalla normativa interna, situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento dei propri compiti<sup>32</sup>.

La presenza di un potenziale conflitto deve essere immediatamente comunicata al Responsabile di riferimento (nell'ambito della Direzione / Funzione interessata), che provvederà unitamente al RAC di riferimento alla valutazione del conflitto stesso (garantendone la tracciabilità delle valutazioni assunte e relative azioni adottate ed il monitoraggio del conflitto nel tempo). Il RAC di riferimento coinvolge gli stakeholder interni chiave (es. Ethic Officer, Funzione Risorse Umane, Funzione Affari Societari, etc...).

### 5.3 Flussi finanziari e registrazioni contabili

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono definite, anche per il tramite delle procedure adottate, in linea con i principi di accuratezza e puntualità.

In generale, i principi che devono essere rispettati per la gestione dei flussi finanziari sono i seguenti:

- tracciamento dei flussi finanziari, al punto da identificare il percorso decisionale del pagamento;
- archiviazione della documentazione contabile relativa al pagamento;
- ottemperamento della *segregation of duties* interna nonché alle deleghe e procure conferite;
- rispetto dei limiti di budget autorizzato;
- divieto di operazioni con controparti non registrate o sulla base di informazioni rilevate in modo incompleto;
- divieto di accettare incassi da soggetti non identificabili (nome/denominazione, indirizzo e numero di conto corrente);
- divieto di adottare modalità di pagamento anomale rispetto alla natura delle operazioni o frazionare i pagamenti in modo difforme da quanto contrattualmente pattuito;

<sup>32</sup> In merito alla disciplina di potenziali conflitti inerenti "operazioni con parti correlate" si rimanda direttamente a quanto previsto nella "Procedura per le operazioni con parti correlate" (disponibile anche sul sito internet corporate al seguente [link](#)).

- limiti stringenti nell'utilizzo del contante.

La Holding e ogni Società del Gruppo, anche per il tramite delle procedure interne, garantisce la conformità della tenuta della contabilità ai principi contabili di riferimento.

I principi a cui si ispira la tenuta della contabilità sono:

- veridicità e trasparenza;
- rispetto di tutte le normative nazionali, regolamentari e procedurali in tema di contabilità;
- accuratezza e tempestività delle scritture.

In ogni caso, deve essere assicurato che:

- tutte le operazioni siano verificabili e legittime;
- sia istituito un sistema di controlli interni in relazione alle informazioni finanziarie finalizzato a fornire, con ragionevole sicurezza, che non si verifichino situazioni di registrazioni contabili inesatte, causate da errori o frodi.

## 6 Principali ruoli e responsabilità

*AD:*

- valida gli aggiornamenti della presente Linea Guida.

*CdA della Holding:*

- approva la presente Linea Guida e le sue successive modifiche e/o integrazioni.

*CdA / Amministratori Unici delle Società del Gruppo:*

- adottano la presente Linea Guida emessa dalla Holding ed i suoi eventuali successivi aggiornamenti nelle rispettive sedi deliberative (con le eventuali integrazioni ritenute opportune).

*Destinatari:*

- garantiscono il rispetto dei principi enunciati nella presente Linea Guida nello svolgimento delle rispettive attività.

*Ethic Officer:*

- gestisce il sistema di whistleblowing del Gruppo, riceve ed esamina le segnalazioni anche con il supporto della Funzione Internal Audit coinvolgendo, sulla base della tipologia di segnalazione, gli altri stakeholder chiave (es. OdV, RAC etc...).

*Funzione Risorse Umane di Acea S.p.A.:*

- verifica l'adeguatezza di quanto indicato nella presente Linea Guida con i principi e le disposizioni del sistema normativo interno ed il sistema organizzativo aziendale;
- comunica alle Società del Gruppo l'emissione della presente Linea Guida e dei successivi aggiornamenti.

*Presidi Risorse Umane delle rispettive società:*

- presidiano/gestiscono (anche con il supporto del rispettivo RAC) il piano formativo per la prevenzione della corruzione e garantiscono i relativi flussi verso la Holding.

*Funzione Comunicazione:*

- presidia/gestisce (anche con il supporto del rispettivo RAC) le attività e campagne comunicative/informative del gruppo su tematiche anticorruzione.

*Responsabile Anticorruzione di Acea S.p.A.:*

- presidia/gestisce le attività di risk assessment e di monitoraggio continuo per la prevenzione della corruzione (raccordandosi con le Funzioni/Unità di riferimento e Strutture/Organi di controllo per il corretto svolgimento delle suddette attività);
- predispone le linee guida per la pianificazione delle attività di formazione e comunicazione da implementare in collaborazione delle strutture competenti e ne monitora l'effettivo svolgimento;
- fornisce consulenza e guida al personale in materia anticorruzione (es. supportando: i) le funzioni/strutture interne in caso di eventuali dubbi operativi connessi ai principi/elementi indicati nel presente documento<sup>33</sup>; ii) i vari responsabili nella valutazione dei rischi connessi ai conflitti di interesse, coinvolgendo anche gli ulteriori stakeholder chiave interni etc...);
- garantisce il monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia anticorruzione raccordandosi anche con la Funzione Affari Legali;
- definisce e aggiorna il framework anticorruzione del Gruppo, supportando i RAC delle società del Gruppo per la definizione delle attività connesse al framework;
- assicura/monitora l'attuazione della presente Linea Guida da parte della Società e ne gestisce il processo di aggiornamento;

<sup>33</sup> Eventualmente coordinandosi anche con il RAC di Holding.

- coordina e monitora lo sviluppo e l'implementazione di adeguati flussi informativi e specifica reportistica verso il vertice aziendale e le Funzioni/Organi di controllo sull'applicazione della presente Linea Guida (ivi incluso lo status di implementazione e aggiornamento del relativo framework anticorruzione) da parte di Acea S.p.A. e delle Società del Gruppo.

*Responsabile Anticorruzione della Società del Gruppo:*

- presidia/gestisce le attività di risk assessment e di monitoraggio continuo per la prevenzione della corruzione (raccordandosi con le Funzioni/Unità di riferimento e Strutture/Organi di controllo per il corretto svolgimento delle suddette attività);
- predispone le linee guida per la pianificazione delle attività di formazione e comunicazione della Società di riferimento da implementare in collaborazione delle strutture competenti (coordinandosi, per quanto possibile, con il RAC di Acea S.p.A. e le iniziative avviate dalla holding) e ne monitora l'effettivo svolgimento;
- fornisce consulenza e guida al personale in materia anticorruzione (es. supportando: i) le funzioni/strutture interne in caso di eventuali dubbi operativi connessi ai principi/elementi indicati nel presente documento<sup>34</sup>; ii) i vari responsabili nella valutazione dei rischi connessi ai conflitti di interesse, coinvolgendo anche gli ulteriori stakeholder chiave interni etc...);
- garantisce il monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia anticorruzione raccordandosi anche con il presidio legale interno, ed eventualmente, con il RAC di Holding;
- assicura l'attuazione della presente Linea Guida da parte della rispettiva Società, garantendo in merito adeguati flussi informativi e specifica reportistica verso i propri Organi/Strutture di Controllo e di Amministrazione e verso il RAC di Holding.

## 7 Definizioni, abbreviazioni ed acronimi

**AD:** Amministratore Delegato di Acea S.p.A.

**Background Search/Due diligence:** valutazione delle parti terze, volta a verificare l'affidabilità etico-professionale-reputazionale delle stesse (anche ai fini anticorruzione). Attraverso la Background Search si valuta la natura e l'entità del rischio di corruzione per supportare decisioni in relazione a transazioni, progetti, attività, soci in affari e personale specifici.

<sup>34</sup> Eventualmente coordinandosi anche con il RAC di Holding.

**Best Practice/Linee Guida:** Best practice e Linee Guida elaborate da organizzazioni nazionali o internazionali (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: OCSE, B20, Transparency International, Partnering Against Corruption Iniziative, International Chamber of Commerce etc..).

**CCR:** Comitato Controllo e Rischi di Acea S.p.A.

**CdA:** Consiglio di Amministrazione di Acea S.p.A. e/o delle rispettive Società del Gruppo.

**Destinatari:** i componenti dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali (o altri Organi Amministrativi o di Controllo/Vigilanza) delle Società del Gruppo Acea nonché tutti i dipendenti del Gruppo Acea, fornitori, partner, soci in affari e più in generale tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Acea o delle Società del Gruppo o con i quali le stesse entrano in contatto nel corso della propria attività.

**Ethic Officer:** Organo collegiale di Gruppo che gestisce il sistema di whistleblowing, nominato dall'Amministratore Delegato di Acea S.p.A., che ne individua anche il coordinatore.

**Incaricato di Pubblico Servizio:** chiunque, a qualunque titolo, presti un pubblico servizio, inteso come una *“attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale<sup>35</sup>”*.

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Società.

**Normativa Anticorruzione:** ovvero a titolo esemplificativo e non esaustivo:

I. le normative nazionali di riferimento nei paesi in cui opera il Gruppo

- con riferimento all'Italia si citano: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”; la Legge 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”; il Codice Penale (Libro secondo - fattispecie corruttive o ad esse assimilabili<sup>36</sup>); il Codice Civile (Libro Quinto, Titolo XI e fattispecie corruttive ivi previste<sup>37</sup>);
- con riferimento ai paesi comunitari o extracomunitari nei quali il gruppo opera si citano:
  - per il Perù i reati richiamati nel Codice Penale, la Legge n. 30424/16 e ss.mm.ii. che regola la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e il Decreto Legislativo n. 1385/18 che sanziona la corruzione nella sfera privata;

<sup>35</sup> Definizione ripresa dall'art. 358 c.p.

<sup>36</sup> Art. 317 e seguenti.

<sup>37</sup> Es. Corruzione e Istigazione alla corruzione tra privati.

- per l’Honduras i reati richiamati nel Codice Penale, la Legge n. 36/07 che integra il Codice di condotta etica per i dipendenti pubblici; la Legge n. 26/10 sulla confisca definitiva della proprietà dei beni di origine illecita; la Legge n. 36/13 sugli appalti efficienti e trasparenti attraverso mezzi elettronici; la Legge speciale n. 144/14 contro il riciclaggio di denaro; la Legge n. 137/16 sul finanziamento, la trasparenza e il controllo dei partiti politici e dei candidati;
  - per la Repubblica Dominicana i reati richiamati nel Codice Penale; la Legge n. 448/06 sulla corruzione nel commercio e negli investimenti.
  - Si citano inoltre come parametri di riferimento/che possono costituire best practice normative internazionali: il “Foreign Corrupt Practices Act” (FCPA) emanato negli Stati Uniti nel 1977; lo “UK Bribery Act” emanato dal Regno Unito nel 2010.
- II. le Convenzioni internazionali di riferimento (es. “Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali” firmata a Parigi il 17 dicembre 1997; “Convenzione Penale sulla corruzione del Consiglio d’Europa” aperta a Strasburgo nel 1999 ed entrata in vigore nel successivo 2002; “Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione”, adottata dall’Assemblea generale il 31 ottobre 2003 ed entrata in vigore a livello internazionale il 14 dicembre 2005).

**Pubblico Ufficiale:** chiunque eserciti “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”, sottolineando che deve intendersi “*pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*”<sup>38</sup>.

**RAC:** Responsabile Anticorruzione nominato dalla Società del Gruppo di riferimento.

**Stakeholder:** coloro che possono essere influenzati e/o influenzare i processi operativi e di business del Gruppo (es. azionisti, collaboratori, dipendenti, clienti, fornitori, pubbliche amministrazioni, comunità locali, etc...).

<sup>38</sup> Definizione ripresa dall’art. 357 c.p.



## 8 Riferimenti interni ed esterni

### 8.1 Riferimenti Interni

- Codice Etico;
- Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo ACEA;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Società;
- Modello di Gestione e Controllo del Gruppo Acea ex L. 262/05;
- Linea Guida di Governance Privacy;
- Regolamento del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari ai sensi della Legge 262/2005;
- Regolamento per la gestione interna e comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni privilegiate;
- Manuale di conformità alla normativa in materia antitrust e di tutela del consumatore;
- Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore;
- Procedura “Whistleblowing”;
- Ulteriori strumenti normativi ACEA di riferimento in base all’oggetto della procedura;
- Procedure in vigore presso le Società del Gruppo che regolano materie correlate all’oggetto della presente normativa e che si applicano per quanto non in contrasto con quest’ultima e in coerenza con l’assetto organizzativo aziendale in vigore.

### 8.2 Riferimenti Esterni

#### Qualità

- UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti
- UNI EN ISO 9000:2015 – Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9004:2018 – Gestione per la qualità – Qualità di un'organizzazione – Linee guida per conseguire il successo durevole

#### Prevenzione della corruzione – Standard ISO

- UNI ISO 37001:2016 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo

#### Compliance

- 
- D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e ss.mm. ii.
  - Legge 287/1990 “Norme per la tutela della concorrenza del mercato” e ss.mm.ii., nonché normativa comunitaria di riferimento
  - Legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” e ss.mm.ii.
  - Legge 262/2005 “Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari” e ss.mm.ii.
  - D.Lgs. 50/2016 “Codice degli Appalti Pubblici”
  - Regolamento UE 2016/679 (GDPR)
  - Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 196/03 e s.m.i. ai sensi del D. Lgs. 101/2018) e provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali applicabili