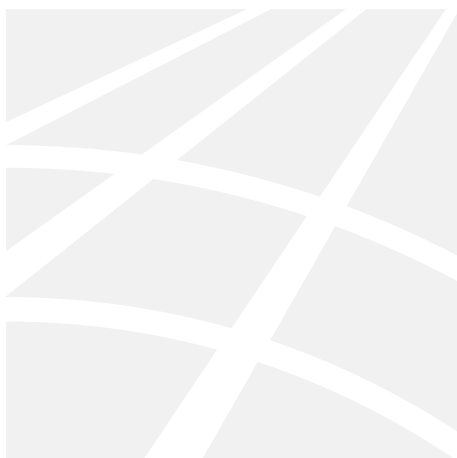


Codice Etico

Terna è un grande operatore delle reti per il trasporto dell'energia. Gestisce la trasmissione di energia elettrica in Italia e ne garantisce la sicurezza, la qualità e l'economicità nel tempo. Assicura parità di condizioni di accesso a tutti gli utenti delle reti. Sviluppa attività di mercato e nuove opportunità di business con l'esperienza e le competenze tecniche acquisite nella gestione di sistemi complessi. Crea valore per gli azionisti con un forte impegno all'eccellenza professionale e con un comportamento responsabile verso la comunità, nel rispetto dell'ambiente in cui opera.





Codice Etico

I Codice Etico Terna



INTRODUZIONE

6

SEZIONE 1
PRINCIPI ETICI

8

SEZIONE 2
LEALTÀ VERSO L'AZIENDA, CONFLITTO DI INTERESSI
E INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI

12

SEZIONE 3
CRITERI DI CONDOTTA
NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

18

SEZIONE 4
IMPEGNI PER IL RISPETTO DEL CODICE
E COMPORTAMENTI RICHIESTI

38

SEZIONE 5
NORME GENERALI E APPLICAZIONE DEL CODICE

42

*I 10 PRINCIPI
DEL GLOBAL COMPACT*

46

D I C E



INTRODUZIONE

FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il Codice etico è uno strumento utile a preservare il valore e l'integrità dell'azienda nel tempo. È un insieme di principi positivi e di regole di comportamento (un "codice", dunque) che Terna ha scelto volontariamente di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi propositi verso i soggetti con cui entra in contatto (una scelta "etica").

Il Codice è un punto di riferimento per il lavoro di ogni giorno. Tutte le azioni, infatti, o le relazioni tra le persone e verso il mondo esterno, hanno degli effetti sull'azienda, sia in positivo sia anche in negativo. L'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni sono comportamenti che portano fiducia verso l'azienda. La violazione di questi valori, riconosciuti dalla comunità e dal mercato, eventuali azioni non corrette o contro la Legge, possono causare danni anche difficili da riparare.

Danni di diverso tipo: di immagine, per esempio, ma soprattutto di reputazione e di credibilità, che possono avere risvolti tali da mettere in pericolo la fiducia da parte dei mercati e la fiducia degli azionisti o degli investitori, ma anche dei clienti, dei fornitori e delle persone stesse che lavorano o che vorrebbero lavorare in Terna.

Il rispetto del Codice etico e l'applicazione costante dei suoi principi possono evitare tutto questo.

Il Codice etico ha anche l'obiettivo di aiutare le persone a individuare le situazioni ambigue o potenzialmente rischiose che possono presentarsi

nello svolgimento delle attività, ma anche relazioni o comportamenti non perfettamente chiari che possono danneggiare Terna.

Conoscere a fondo il Codice etico è quindi un dovere, così come è un dovere applicarlo. La reputazione e il successo dell'azienda sono il frutto dell'attenzione di tutti e di ciascuno, insieme.

AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ

Questo Codice etico si applica a Terna SpA. È vincolante per i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che operano in nome e per conto di Terna in quanto rientra nell'insieme delle disposizioni aziendali, e anche, ove espressamente previsto, è vincolante per alcuni interlocutori esterni, nei loro rapporti contrattuali con Terna. In linea generale, però, Terna auspica che i propri *stakeholder* si riconoscano spontaneamente nei principi su cui il Codice si fonda, che lo condividano e lo applichino come base di un rapporto di fiducia reciproca¹.

Nei suoi Principi etici (sezione 1), per le parti relative alla lealtà verso l'azienda, al conflitto di interesse e all'integrità dei beni aziendali (sezione 2) e nelle Linee guida generali che riguardano il rapporto con gli *stakeholder* (all'inizio di ogni capitolo della sezione 3), il Codice si applica all'intero Gruppo, quindi anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, sia in Italia sia all'estero.

¹ Per *stakeholder*, o "portatore di interesse", si intendono tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con Terna, come gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i *partner* d'affari, ma anche le autorità cui Terna fa riferimento nel suo operare. Più in generale, gli *stakeholder* di un'azienda sono tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività.

In considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui Terna opera, le singole società controllate potranno adottare propri documenti di indirizzo che, rispettandone lo spirito e, ove possibile, ispirandosi ai contenuti delle restanti sezioni, integrino il Codice etico della Capogruppo con criteri di condotta specifici delle loro attività e del loro contesto operativo. Terna richiede alle sue controllate che i criteri di condotta siano coerenti con gli *standard* locali più elevati, sia in tema di protezione ambientale, sia di sicurezza, di diritti umani e dei lavoratori.

STRUTTURA

Il Codice etico di Terna è suddiviso in cinque sezioni, che riportano, nell'ordine:

- i **principi etici** fondamentali di Terna;
- i comportamenti richiesti, soprattutto ai dipendenti, su tre temi trasversali: la **lealtà verso l'azienda**, il **conflitto di interessi** e l'**integrità dei beni aziendali**;
- le indicazioni principali sulla condotta da tenere nelle **relazioni con gli stakeholder**, riuniti in otto gruppi verso cui Terna intende tenere comportamenti omogenei;
- gli **impegni** di Terna per il **rispetto del Codice** e i **comportamenti richiesti** in proposito ad alcuni *stakeholder*;
- le **norme di attuazione del Codice** e le persone di riferimento, responsabili dell'aggiornamento e della raccolta segnalazioni, cui indirizzarsi per eventuali chiarimenti.



01

PRINCIPI ETICI

IL CODICE ETICO TROVA FONDAMENTO IN ALCUNI PRINCIPI ETICI GENERALI, CHE HANNO UN VALORE COSÌ AMPIO E TRASVERSALE DA DOVER ESSERE CONSIDERATI BASILARI PER OGNI COMPORTAMENTO E PER OGNI MOMENTO DELLA VITA DELL'AZIENDA, E IN QUATTRO PRINCIPI CHE TERNA RICONOSCE COME PARTICOLARMENTE SIGNIFICATIVI PER LA SUA ATTIVITÀ E NATURA.



IL CODICE ETICO TROVA FONDAMENTO IN ALCUNI PRINCIPI ETICI GENERALI, CHE HANNO UN VALORE COSÌ AMPIO E TRASVERSALE DA DOVER ESSERE CONSIDERATI BASILARI PER OGNI COMPORTAMENTO E PER OGNI MOMENTO DELLA VITA DELL'AZIENDA, E IN QUATTRO PRINCIPI CHE TERNA RICONOSCE COME PARTICOLARMENTE SIGNIFICATIVI PER LA SUA ATTIVITÀ E NATURA.

I PRINCIPI GENERALI

La **legalità**, innanzitutto, è il pilastro su cui si regge l'intero Codice. Il rispetto delle leggi è irrinunciabile non solo in Italia ma negli altri Paesi in cui Terna opera. Non è quindi giustificata in nessun caso una violazione di questo principio, neanche se in nome degli interessi di Terna. Poiché i contenuti delle legislazioni nazionali possono differire tra loro, Terna intende comunque riconoscere alcuni principi etici fondamentali, condivisi a livello internazionale.

In particolare, riconosce e si impegna a rispettare i dieci principi della *United Nations Global Compact*, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione.² Rifiuta inoltre il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

Un altro principio generale è l'**onestà**, necessaria a ottenere credibilità all'interno e all'esterno dell'azienda e a instaurare rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori. Come conseguenza di questo principio, Terna esclude il ricorso alla corruzione in ogni sua forma.

La **responsabilità**, infine, che significa considerare le conseguenze delle proprie azioni, prestando attenzione al loro impatto sulla comunità e l'ambiente, e alla sostenibilità della crescita nel lungo termine.

I QUATTRO PRINCIPI DI TERNA

- la **buona gestione** a tutti i livelli, ovvero la capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, ma anche l'impegno di ciascuno a svolgere in modo efficace ed efficiente il proprio lavoro, fornendo sempre e pretendendo *standard* di qualità elevati. Come premessa indispensabile della fiducia nei confronti dell'azienda, e dell'azienda verso gli *stakeholder*, questo principio include:
 - elementi di risultato: qualità del servizio, rendimenti finanziari, valorizzazione dell'infrastruttura nel tempo;
 - elementi di processo: diffusione di una cultura comune della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, sia individuali sia generali; sviluppo di sistemi di gestione del rischio; identificazione di criteri di riferimento per le decisioni aziendali e la definizione di *standard* procedurali;
 - elementi strategici: evoluzione e posizionamento futuro dell'impresa all'interno del proprio settore e di più ampi scenari.
- il **rispetto**, un tema molto ampio e molto sentito, perché tocca l'individuo, sia nella sua sfera personale e privata sia nella sua sfera professionale, e anche, più in generale, l'atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impegni presi con i propri interlocutori. In termini di relazioni all'interno dell'azienda, il rispetto significa in primo luogo la protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua valorizzazione in quanto risorsa chiave di

² Il *Global Compact* è un'iniziativa internazionale in supporto di dieci principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro e all'ambiente, alla lotta contro la corruzione, che ha unito imprese, agenzie delle Nazioni Unite, organizzazioni sindacali e della società civile. Sono condivisi universalmente in quanto derivati da: La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; la Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo; la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. I dieci principi UN *Global Compact* sono riportati integralmente a pagina 46 del presente Codice.

competitività e di successo. Verso l'esterno, significa invece mantenere rapporti professionali con clienti e fornitori, ma anche ascoltare gli altri *stakeholder* -quali le Istituzioni territoriali, per esempio, o i *media* - come interlocutori da considerare, informare e coinvolgere. Significa infine operare in modo compatibile con l'ambiente circostante, nell'interesse di tutti.

- l'**equità**, il principio alla base del comportamento leale e imparziale. Rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra gli interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda, di tutti gli azionisti, di ogni utente della rete e di ogni fornitore. Questo principio, rilevante in una moltitudine di rapporti, assume un particolare significato in tre casi: il primo, quello relativo al trattamento delle persone, di cui è necessario considerare equamente le capacità e i meriti, oltre che i doveri. Il secondo caso

riguarda il rapporto con gli operatori del settore elettrico, dove la non discriminazione e l'imparzialità (la terzietà) sono un imperativo per Terna. Il terzo caso si riferisce infine al rapporto con la collettività, dove è perseguito un contemperamento delle esigenze dei territori su cui gli impianti di Terna sono presenti (o da realizzare), con i costi generali del servizio.

- la **trasparenza**, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare, è un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli *stakeholder* interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno. La comunicazione, in particolare, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.



02

LEALTÀ VERSO L'AZIENDA, CONFLITTO DI INTERESSI E INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI

LE PRESCRIZIONI CHE TERNA FORNISCE AI PROPRI DIPENDENTI PER EVITARE IL CONFLITTO DI INTERESSI, PER LAVORARE CON DILIGENZA, E PRESERVARE L'INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI, STANNO A INDICARE QUANTO LA LEALTÀ, LA CORRETTEZZA E LA TRASPARENZA DEI COMPORTAMENTI SIANO VALORI INDISPENSABILI PER L'AZIENDA.

CORRETTEZZA



LINEE GUIDA GENERALI

LE PRESCRIZIONI CHE TERNA FORNISCE AI PROPRI DIPENDENTI PER EVITARE IL CONFLITTO DI INTERESSI, PER LAVORARE CON DILIGENZA, E PRESERVARE L'INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI, STANNO A INDICARE QUANTO LA LEALTÀ, LA CORRETTEZZA E LA TRASPARENZA DEI COMPORTAMENTI SIANO VALORI INDISPENSABILI PER L'AZIENDA. LEALTÀ PROFESSIONALE SIGNIFICA RICONOSCERE, IN AMBITO LAVORATIVO, I CASI DI CONFLITTO TRA INTERESSE PERSONALE E AZIENDALE E RISOLVERLI NELL'INTERESSE DELL'AZIENDA. SIGNIFICA, PER ESEMPIO, NON ADOTTARE COMPORTAMENTI VOLTI A INFLUENZARE ILLECITAMENTE FUNZIONARI PUBBLICI O DIPENDENTI DI ALTRE AZIENDE PER OTTENERE TRATTAMENTI DI FAVORE PER TERNA, MA ANCHE COMUNICARE ALL'ESTERNO CHE IL RIFIUTO DI CERTI ATTEGGIAMENTI NON È SOLO UN'AFFERMAZIONE FORMALE, MA SOSTANZIALE. LO STESSO VALE PER IL PRINCIPIO DEL PRESERVARE L'INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI: L'AZIENDA APPARTIENE A TUTTI, E L'INTEGRITÀ DEL SUO VALORE È UNA GARANZIA PER COLORO CHE VI LAVORANO. I COMPORTAMENTI NON ISPIRATI ALL'OSSERVAZIONE DI QUESTI PRINCIPI SONO UN COSTO PER CIASCUNO.

CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto tra l'interesse personale e quello dell'azienda si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per se stessi, i propri famigliari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.);
- curare gli acquisti di Terna, o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- approfittare personalmente - o tramite famigliari - di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti di Terna;
- accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i famigliari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Terna;

- assumere, promuovere o essere superiore diretto di un familiare o di una persona con cui si abbia una stretta relazione personale.

Il conflitto di interessi ha un effetto diretto sulla persona che ne è coinvolta, limitando o influenzando la sua obiettività di giudizio. Chiunque si accorga o pensi di essere coinvolto in un conflitto di interessi, oppure si senta in imbarazzo a gestire una situazione professionale a causa di influenze esterne o infine non si senta libero nelle sue decisioni e nello svolgimento della propria attività, deve segnalarlo al proprio responsabile o alle altre funzioni individuate dalle procedure aziendali affinché la situazione venga chiarita e per avere indicazioni su come comportarsi. Tutto questo, indipendentemente dall'entità di omaggi o benefici ricevuti o prospettati, dai gradi di parentela e familiarità o da altre variabili.

Al di là poi dalla personale percezione di conflitto di interesse, occorre seguire comunque le seguenti regole generali:

- Per quanto riguarda il caso particolare degli omaggi o altre forme di regalo, ve ne sono alcuni che fanno parte delle normali pratiche

commerciali o di cortesia, mentre altri superano questo limite e possono essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nei rapporti di affari. Terna chiede ai propri dipendenti di rifiutare gli omaggi che superino un modico valore o siano fonte di dubbi sulla loro adeguatezza.

- Devono essere segnalati i casi di famigliari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti, concorrenti di Terna o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso su Terna. Gli amministratori provvedono invece a segnalare l'aggiornamento delle loro cariche.

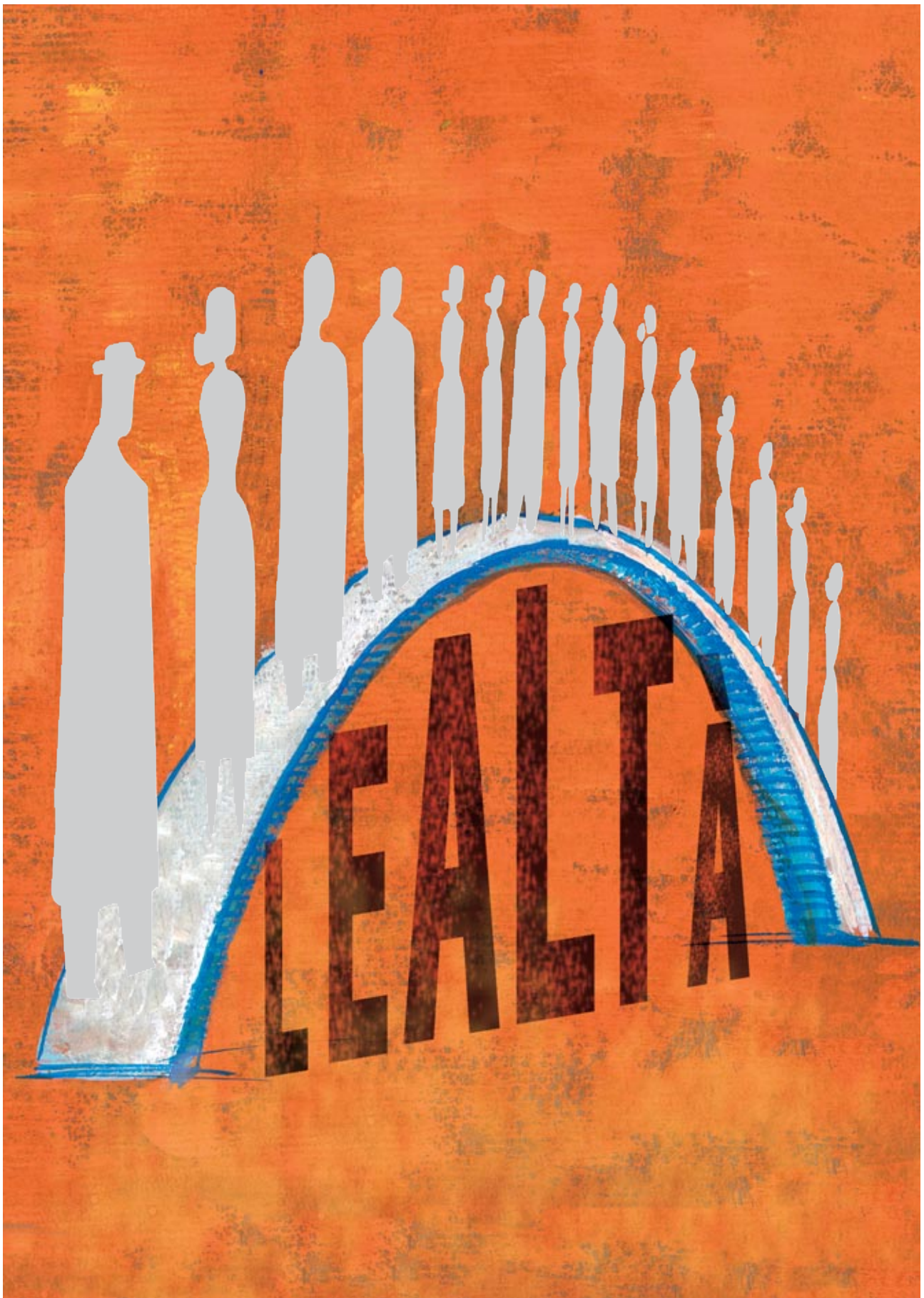
In linea con i principi del Codice etico, per prevenire comportamenti volti alla corruzione o interpretabili come tali, Terna stabilisce una condotta uniforme per quanto riguarda i propri omaggi verso l'esterno.

In linea generale, gli omaggi devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine dell'azienda e il suo marchio.

Per questa ragione, Terna:

- non ammette alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi sua attività. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo che possa influenzare l'indipendenza di giudizio - o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio - rivolta a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri di Terna SpA e controllate, a sindaci o loro famigliari;





- non ammette regali di valore nemmeno nei Paesi in cui questo tipo di scambio sia una consuetudine, tra *partner* commerciali. Questa norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti.

In ogni caso, Terna si astiene da ogni pratica contraria alla Legge e ai normali usi commerciali o non consentita dai Codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

LEALTÀ VERSO L'AZIENDA E INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI

A tutti i dipendenti Terna richiede un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali; la collaborazione di tutti è infatti fondamentale per il buon andamento dell'azienda.

Ciò significa in primo luogo perseguire con impegno, tempestività e diligenza gli obiettivi indicati dall'azienda e dai responsabili diretti, lavorando nel rispetto delle procedure. Implica il rispetto del Codice etico e, per chi ha responsabilità di gestione di persone, l'impegno a farlo rispettare dai propri collaboratori e a fornire loro assistenza nell'applicazione. Significa anche farsi carico dell'interesse dell'azienda in ogni circostanza lavorativa, ad esempio dell'adempimento degli obblighi contrattuali verso Terna da parte di fornitori.

Il comportamento corretto e leale verso l'azienda implica anche l'impegno a garantire l'integrità dei beni aziendali, che è richiesto a tutti i dipendenti di Terna e a tutti coloro che hanno accesso alle sue strutture.

- In primo luogo a ciascuno è richiesto di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare il loro utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.
- Ogni dipendente deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni aziendali a lui affidati; evita di utilizzarli impropriamente o in modo tale da essere causa di danno o di riduzione di efficienza, oppure ancora in contrasto con l'interesse dell'azienda.

- Tutti sono tenuti alla cura e alla protezione delle risorse che vengono loro affidate: devono quindi mettere in atto le misure più opportune per prevenire furti, informare tempestivamente il proprio responsabile o la funzione preposta alla *security* o al controllo di eventuali lacune del sistema di sicurezza, di minacce o eventi potenzialmente dannosi per Terna.

Tra i beni aziendali, sono di particolare rilievo le informazioni e i dati in possesso di Terna relativi ai soggetti esterni, ai dipendenti, alle strutture e alle attività aziendali. Le funzioni aziendali responsabili definiscono adeguate procedure per garantire l'integrità delle informazioni, la loro riservatezza e la diffusione controllata all'interno e verso l'esterno, che deve seguire canali specifici e autorizzati.

- Proteggere le risorse aziendali significa quindi non divulgare all'esterno informazioni che riguardano gli affari di Terna. In particolare, significa non permettere che informazioni riservate (sia su Terna o sia in possesso di Terna) possano giungere a conoscenza di persone esterne all'azienda o diverse dal personale autorizzato al loro trattamento.
- Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, che sono indispensabili strumenti di lavoro, ogni dipendente è responsabile del loro utilizzo.

Quindi:

- adotta scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, per non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non invia messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorre a linguaggio di basso livello, non esprime commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e danno all'immagine aziendale;
- non naviga su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi;
- in generale, non utilizza le dotazioni informatiche per scopi illegali o che possano comunque comprometterne la funzionalità rispetto agli utilizzi aziendali.

03

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI *STAKEHOLDER*

IL CODICE È UN PUNTO DI RIFERIMENTO PER IL LAVORO DI OGNI GIORNO. TUTTE LE AZIONI, INFATTI, O LE RELAZIONI TRA LE PERSONE E VERSO IL MONDO ESTERNO, HANNO DEGLI EFFETTI SULL'AZIENDA, SIA IN POSITIVO SIA ANCHE IN NEGATIVO. L'INTEGRITÀ PROFESSIONALE, L'ONESTÀ, IL RISPETTO DEGLI IMPEGNI SONO COMPORTAMENTI CHE PORTANO FIDUCIA VERSO L'AZIENDA.



AZIONISTI, ANALISTI FINANZIARI E FINANZIATORI

AZIONISTI, ANALISTI FINANZIARI, BANCHE, CREDITORI, FINANZIATORI, AGENZIE DI *RATING*

LINEE GUIDA GENERALI

IL PRINCIPALE IMPEGNO CHE TERNA VUOLE MANTENERE NEI CONFRONTI DEGLI AZIONISTI È QUELLO DI CREARE VALORE, ORIENTANDO LA PROPRIA GESTIONE, A BREVE E A LUNGO TERMINE, VERSO POLITICHE DI BUON GOVERNO DELL'AZIENDA, DI TRASPARENZA, DI TUTELA E INCREMENTO DEL PATRIMONIO. ELEMENTO FONDAMENTALE DEL RAPPORTO CON GLI AZIONISTI, MA ANCHE CON I FINANZIATORI E GLI ANALISTI, È QUINDI LA FIDUCIA, CHE SI COSTRUISCE ATTRAVERSO UN ASCOLTO COSTANTE E UN'INFORMAZIONE TEMPESTIVA COSTANTE E SIMMETRICA VERSO TUTTI GLI AZIONISTI.

RAPPORTO CON GLI AZIONISTI, ANALISTI FINANZIARI E FINANZIATORI

- Terna si impegna, nei confronti degli azionisti, a tenere una gestione oculata, che armonizzi gli obiettivi economico-finanziari di mercato con le esigenze di sicurezza, qualità ed economicità del servizio di cui è concessionaria.
- Un sistema efficiente di *Corporate governance* è indispensabile non solo per la gestione e il controllo aziendale, ma è anche un fattore competitivo di crescente importanza, per massimizzare il valore distribuito agli azionisti. È uno strumento di tutela, sia delle regole di mercato sia di tutte le componenti dell'azionariato. Terna adotta quindi un sistema di *Corporate governance* conforme a quanto previsto dalla Legge in Italia, allineato ai contenuti del Codice di autodisciplina delle Società quotate e verificato anche sulla base delle *best practice* riconosciute a livello internazionale.
- A tutela dell'integrità dell'azienda, Terna adotta e sviluppa un sistema di gestione, anticipazione e controllo dei rischi. Tale sistema vuole proteggere Terna da eventuali situazioni di crisi e, per quanto possibile, prevenirle.
- Terna adotta inoltre un sistema di controllo, organizzazione e gestione orientato sia a garantire trasparenza, correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc.) sia a prevenire reati societari (falso in bilancio, agiotaggio, *market abuse*, false comunicazioni a organismi di vigilanza o altri meccanismi volti a far prevalere degli interessi particolari, a discapito dell'interesse dell'azienda).
- Non vengono favorite, intenzionalmente o di fatto, specifiche categorie di azionisti o singoli azionisti attraverso l'utilizzo selettivo di informazioni riservate.
- La comunicazione con gli azionisti è tempestiva, costante e simmetrica nei confronti di tutti gli investitori: oltre alle comunicazioni obbligatorie, Terna fornisce massima disponibilità e, anche attraverso il proprio sito web, canali di ascolto permanenti dedicati agli azionisti. Effettua campagne di informazione mirate, secondo le prassi seguite dalle società quotate.

- Tutti coloro che hanno accesso a informazioni non disponibili presso il pubblico e in grado di influenzare l'andamento di titoli azionari o di strumenti finanziari quotati (anche diversi da quelli emessi da Terna) devono evitare comportamenti che possano costituire o favorire fenomeni di *insider trading*. Questa disposizione riguarda i dipendenti, i componenti dei consigli di amministrazione, i sindaci, i responsabili di direzione, i dirigenti, i componenti della Società di revisione o altri collaboratori. Al riguardo sono anche adottate, in materia di comunicazione delle informazioni, appropriate procedure di *internal dealing*.
- Agli investitori istituzionali e ai piccoli azionisti viene assicurata omogeneità informativa e simultaneità: perciò sono disponibili sul sito web il bilancio, le relazioni periodiche obbligatorie, le presentazioni alla comunità finanziaria e altre comunicazioni rilevanti. Questo affinché le decisioni degli investitori possano essere basate sulla conoscenza completa delle scelte strategiche aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.



DIPENDENTI

DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, COLLABORATORI, RAPPRESENTANTI DEI DIPENDENTI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

LINEE GUIDA GENERALI

TERNA ASSUME IL RISPETTO DELLA PERSONA UMANA COME FONDAMENTO DEL RAPPORTO CON I COLLABORATORI E SI IMPEGNA A TUTELARNE L'INTEGRITÀ FISICA E LA DIGNITÀ MORALE, IN TUTTI GLI ASPETTI DELLA VITA LAVORATIVA. ESERCITA L'AUTORITÀ GERARCHICA E ORGANIZZATIVA CON EQUILIBRIO E SENZA ABUSI. DIFFONDE E CONSOLIDA UNA CULTURA DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI BASATA SULLA CONSAPEVOLEZZA E LA PREVENZIONE DEI RISCHI, PROVVEDENDO ANCHE A GARANTIRE CHE I LUOGHI DI LAVORO SIANO SICURI, SALUBRI E DECOROSI. TERNA CONSIDERA L'APPORTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI UN FATTORE INDISPENSABILE DI SUCCESSO: VALORIZZA QUINDI LE PROPRIE RISORSE UMANE, FORNENDO A TUTTI, IN MODO CHIARO E ACCESSIBILE, LE INFORMAZIONI E LA FORMAZIONE NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO. INVESTE NELL'ACCRESIMENTO DELLE COMPETENZE POSSEDUTE, FAVORISCE LA PARTECIPAZIONE ATTIVA AL LAVORO, RICONOSCE E PREMIA LE CAPACITÀ E IL MERITO INDIVIDUALE.

RAPPORTO CON I DIPENDENTI

- Terna si impegna a evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori.
- Rispetta il diritto dei lavoratori a costituire rappresentanze, riconosce il ruolo delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed è disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse.

SALUTE E SICUREZZA

- L'attenzione di tutti contribuisce a rendere effettiva ed efficace la prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- Le funzioni aziendali responsabili mantengono aggiornate le politiche di prevenzione, sia attraverso il confronto con le migliori pratiche adottate in attività comparabili sia attraverso l'adozione delle migliori tecnologie disponibili.

Stabiliscono procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli. Favoriscono la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive con adeguate iniziative di formazione e con la massima accessibilità della documentazione.

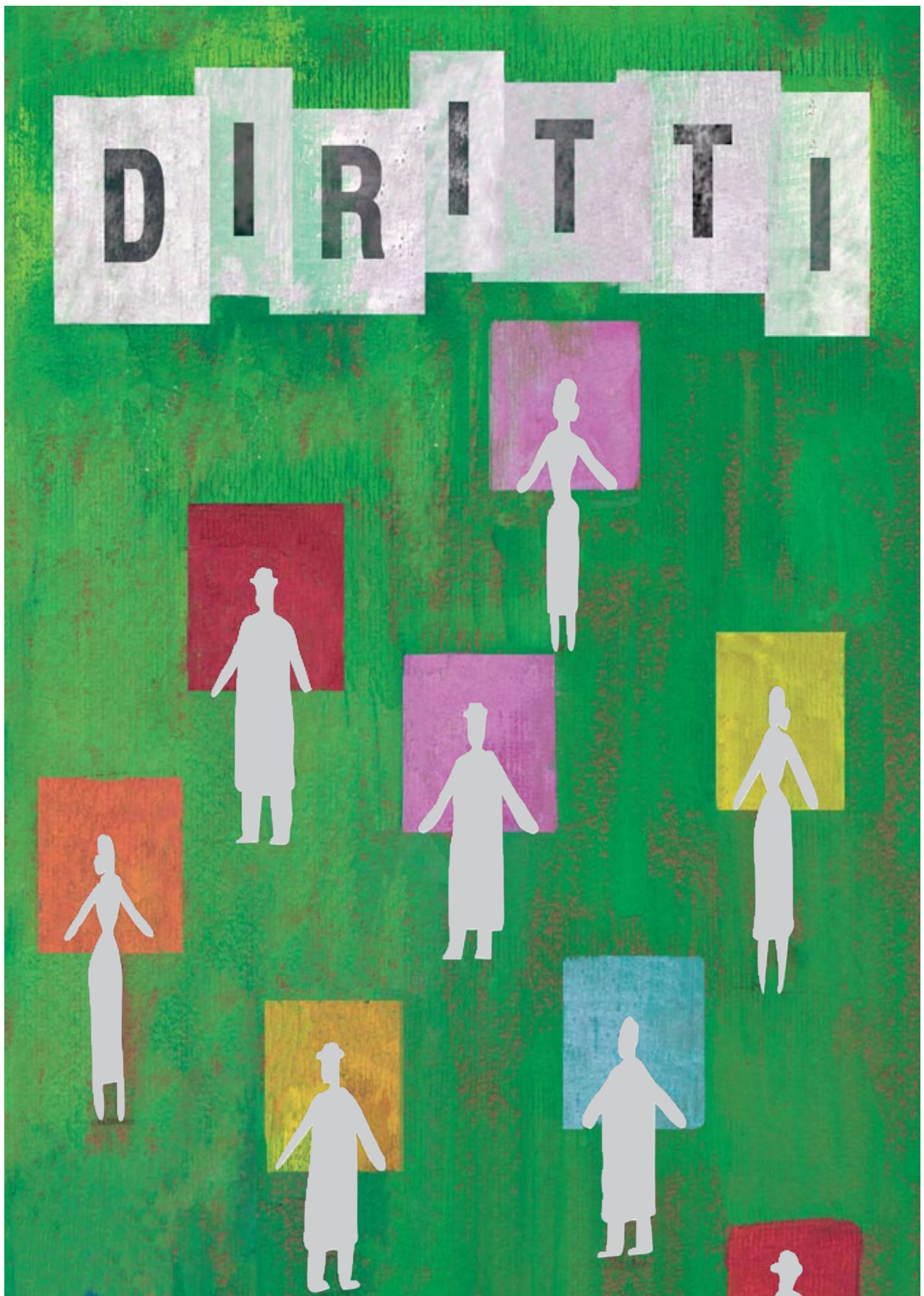
- I responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.
- I dipendenti seguono con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi inadempienti

a fare altrettanto e segnalano ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

DIGNITÀ DELLA PERSONA

- Non sono ammessi, in quanto lesivi della dignità umana, comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano.
- Non sono tollerate le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).
- La *privacy* dei singoli dipendenti è tutelata adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali politiche prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza consenso dell'interessato.
- È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.
- Terna si impegna a rimuovere le barriere fisiche che compromettono la possibilità o capacità lavorativa di persone con *handicap*.





CORRETTO TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI

- I dipendenti sono trattati con equità e rispetto dei loro diritti, in tutte le fasi della vita lavorativa. L'amministrazione del personale è condotta con accuratezza, riservatezza dei dati personali e tempestività degli adempimenti. Le politiche e i criteri di scelta adottati sono resi disponibili con trasparenza, nei limiti di considerazioni di riservatezza, agli interessati.
- Non è tollerata alcuna forma di rapporto di lavoro in contrasto con le norme di legge e di contratto.
- La scelta del personale è effettuata in base alla corrispondenza delle competenze e capacità dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e alle politiche per le pari opportunità.
- Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.
- Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve informazioni chiare e accurate sulla funzione o le mansioni da svolgere, sul trattamento normativo e retributivo, sulle norme e procedure da adottare per prevenire ed evitare rischi per la salute associati all'attività lavorativa.
- Nella gestione del personale, le decisioni prese sono basate su considerazioni di professionalità, competenze e capacità dimostrate dai collaboratori (ad esempio, in caso di promozione a ruoli superiori e di attribuzione di incarichi) e su considerazioni di merito (ad esempio, nell'assegnazione di premi e incentivi), in modo coerente con i criteri espressi nelle politiche del personale.
- La formazione è destinata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifici obiettivi di sviluppo professionale, nel quadro delle esigenze aziendali di rinnovamento delle conoscenze, di mantenimento e sviluppo di competenze tecniche adeguate e di riqualificazione del personale.
- La direzione responsabile per il personale adotta misure opportune per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione, assunzione e gestione del personale. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della *privacy*, sono esclusi i rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela. In particolare, vengono adottate restrizioni in merito all'assunzione di dipendenti di società esterne che effettuano la revisione contabile obbligatoria.
- I responsabili richiedono ai propri dipendenti prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Pianificano il lavoro secondo le necessità aziendali, assecondando - fatte salve le esigenze tecnico-produttive - la partecipazione del personale alle iniziative di formazione e la fruizione dei periodi di ferie, secondo le norme e le regole vigenti. Evitano il ricorso a prestazioni fuori dall'orario normale di lavoro come modalità usuale di organizzazione del lavoro. Stimolano e ascoltano i punti di vista dei collaboratori rispetto ai programmi di lavoro e agli obiettivi della funzione. Non abusano della posizione gerarchica per pretendere favori personali. Contestano l'eventuale mancata osservanza delle disposizioni aziendali, nel rispetto della dignità individuale e dell'equità di trattamento del personale, con esplicito riferimento alle fonti normative vigenti.
- Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e la cura dei figli.

FORNITORI

LINEE GUIDA GENERALI

NEL SUO RAPPORTO CON I FORNITORI, TERNA PRESTA ATTENZIONE IN PRIMO LUOGO ALLA TRASPARENZA E ALLA CORRETTEZZA DEI RAPPORTI, IMPRONTATI ALLA RECIPROCA CONVENIENZA ED ECONOMICITÀ. LI METTE IN CONDIZIONE INFATTI DI COMPETERE CON PARI OPPORTUNITÀ SULLA BASE DELLE CONDIZIONI QUALITATIVE ED ECONOMICHE DELLE OFFERTE, DELLE GARANZIE DI PROFESSIONALITÀ E DI NON COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ ILLECITE, DEGLI *STANDARD* DI SICUREZZA, E INFINE, QUALORA SIA NECESSARIO, ANCHE DELLE CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ, DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE.

RAPPORTO CON I FORNITORI

- Il rapporto di Terna con i fornitori si basa sull'uniformità di trattamento.
- Nella formulazione dei contratti, Terna si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste. Rispetta i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione degli incarichi e dei lavori nei modi stabiliti dalle parti.
- I processi di acquisto sono improntati:
 - alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Terna;
 - alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore;
 - all'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione nei comportamenti pre-contrattuali e contrattuali;
 - all'aggiornamento tecnico su nuovi prodotti e servizi attraverso un costante dialogo con tutti i fornitori potenziali;
 - a dare a ciascun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, evitando trattamenti di favore;
 - ad adottare, nella scelta dei fornitori, criteri oggettivi e documentabili, e ad assicurare a ogni gara una concorrenza sufficiente.
- Per le categorie merceologiche di maggior rilevanza per il suo *business*, Terna adotta un albo fornitori i cui criteri di qualificazione sono basati su requisiti tecnici e finanziari specifici e non costituiscono pertanto barriera di accesso. Requisiti di riferimento sono, ad esempio, disponibilità di mezzi - anche finanziari -, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, *know-how*, eventuali certificazioni di qualità (ad esempio ISO 9000) o di sicurezza.
- Per particolari forniture, nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, sono introdotti requisiti di tipo sociale e ambientale (ad esempio la presenza di un Sistema di Gestione Ambientale) o specifiche certificazioni esterne.
- La massima trasparenza ed efficienza etica del processo di acquisto si ottiene seguendo scrupolosamente le procedure interne di acquisto, che devono prevedere tra l'altro:
 - la valutazione dell'opportunità di rotazione delle persone preposte agli acquisti;
 - la limitazione dei casi in cui possa verificarsi una coincidenza di ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
 - la tracciabilità delle scelte adottate;
 - la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti;
 - il monitoraggio degli assetti proprietari dei propri fornitori.

- Nei singoli contratti con i fornitori, sono predisposte apposite clausole che rappresentano l'adozione da parte di Terna del Codice etico e del Modello di Organizzazione e di gestione in ottemperanza dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001.
- Riguardo agli *standard* di sicurezza sul lavoro, Terna si impegna per quanto possibile a un'eshaustiva presentazione dei rischi connessi con la realizzazione di lavori per conto della società e delle relative misure preventive.
- Con i fornitori di Paesi definiti a "rischio" da organizzazioni riconosciute, vengono introdotte clausole contrattuali che prevedono: un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice.
- Terna vuole intrattenere rapporti d'affari solo con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine effettua, per quanto possibile, un controllo preventivo attraverso la richiesta - anche al di là degli obblighi di legge - apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.
- Nell'ipotesi in cui il fornitore adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, possono anche essergli precluse eventuali altre occasioni di collaborazione con Terna.



UTENTI DELLA RETE, CLIENTI E *BUSINESS PARTNER*

CLIENTI PRIVATI, UTENTI DELLA RETE (PRODUTTORI, DISTRIBUTORI, *TRADER*, INTERROMPIBILI), UTENTI DEL SISTEMA ELETTRICO, PROPRIETARI DI RETE, ALTRI GESTORI DI RETE, *BUSINESS PARTNER*.

LINEE GUIDA GENERALI

TERNA HA DUE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI “CLIENTI”: GLI UTENTI DELLA RETE E DEL SISTEMA ELETTRICO, QUANDO OPERA IN CONCESSIONE E GLI ASPETTI TECNICI E COMMERCIALI DEL SERVIZIO SONO OGGETTO DI REGOLAZIONE. OPPURE I CLIENTI IN SENSO STRETTO, QUANDO INVECE OPERA SUL LIBERO MERCATO E CON UN RAPPORTO CONTRATTUALE NON PREDETERMINATO. IN ENTRAMBI I CASI, IL COMPORTAMENTO DI TERNA È IMPRONTATO AL RISPETTO PER IL CLIENTE, ALL’ATTENZIONE PER LE SUE ESIGENZE, ALL’ECCELLENZA NELLA QUALITÀ E PROFESSIONALITÀ DEL SERVIZIO. CON LE CONTROPARTI DI *BUSINESS*, SIA NELLE ALLEANZE SIA NELLE SITUAZIONI DI CONCORRENZA, TERNA GARANTISCE UN COMPORTAMENTO CORRETTO E LEALE.

RAPPORTO CON UTENTI DELLA RETE, CLIENTI E *BUSINESS PARTNER*

- Terna garantisce agli utenti della rete e ai propri clienti un servizio di elevata qualità, teso al miglioramento costante.
- I rapporti di Terna con gli utenti della rete sono regolamentati. Terna riconosce il valore della regolazione e ne rispetta i contenuti; collabora con gli utenti della rete nel definire proposte di modifica della regolazione tese a migliorare il rapporto con gli stessi utenti.
- Nei confronti degli utenti della rete e del sistema elettrico, l’attenzione al cliente si manifesta con l’impegno a mantenere l’efficienza del servizio e con un’attenta considerazione delle ricadute economiche delle scelte gestionali.
- Il rapporto con gli utenti della rete viene gestito da Terna in modo non discriminatorio: non ammette discriminazioni arbitrarie tra gli operatori del settore, singolarmente o per categorie, né l’abuso della posizione di monopolio. Le decisioni si basano, per quanto possibile, su criteri predeterminati e predeterminabili e Terna ne rispetta l’applicazione. Assicura la massima trasparenza e tracciabilità delle decisioni prese anche al fine di garantire coerenza nel tempo circa i criteri decisionali adottati.
- Nel rapporto con gli altri gestori di rete, Terna adotta un approccio ispirato alla massima professionalità, alla cooperazione e al dialogo costruttivo. È disponibile alla considerazione delle loro esigenze operative, nei limiti posti dalla sicurezza del sistema, dei suoi interessi gestionali e del principio di imparzialità.
- Il personale di Terna che ha contatti con interlocutori esterni, inclusi gli utenti della rete per le attività di gestione, è tenuto a garantire la riservatezza delle informazioni commerciali, tecniche o comunque rilevanti, relative agli utenti della rete, di cui viene a conoscenza nello svolgimento della sua attività.
- Nei confronti dei clienti di mercato, Terna applica la massima professionalità nel rapporto tecnico e commerciale e garantisce un’elevata attenzione alle richieste del cliente, nella prospettiva di

rapporti commerciali continui e duraturi. I contratti e le comunicazioni ai clienti del mercato non regolamentato sono improntati alla chiarezza e alla semplicità. I contratti sono conformi alle normative vigenti e non contengono pratiche elusive o comunque scorrette.

- Terna mantiene separate le sue attività di mercato da quelle regolamentate. Non utilizza un trattamento preferenziale per utenti della rete

che siano anche clienti di mercato, né lascia percepire questa possibilità, generando false aspettative nei clienti attivi o potenziali.

- Terna ha un comportamento leale nei confronti dei propri *business partner* e dei soggetti con i quali si trova a competere sui mercati, ad esempio nel caso di gare e aste internazionali o di procedure per aggiudicazione di appalti o concessioni.



AUTORITÀ E ISTITUZIONI DI REGOLAZIONE

**AEEG AUTORITÀ PER L'ENERGIA ELETTRICA E PER IL GAS,
ALTRE AUTORITÀ DI REGOLAZIONE DI SETTORE,
ORGANI DI GOVERNO CON POTERI DI INDIRIZZO, ANTITRUST,
CONSOB, ENTI BORSISTICI, COMMISSIONE GARANZIA SCIOPERI.**

LINEE GUIDA GENERALI

NEL RAPPORTO CON LE AUTORITÀ E LE ISTITUZIONI DI REGOLAZIONE, IN ITALIA E NEI PAESI IN CUI OPERA, TERNA VUOLE CONNOTARSI PER L'AFFIDABILITÀ NEL LUNGO TERMINE, PER LA COSTANTE DISPONIBILITÀ A COMUNICARE IN MODO TRASPARENTE E A FORNIRE INFORMAZIONI VERITIERE. CON I MINISTERI CHE ESERCITANO FUNZIONI DI INDIRIZZO DELLE ATTIVITÀ DI TERNA E LE AUTORITÀ DI REGOLAZIONE DEL SETTORE ELETTRICO, QUESTO INTENTO SI TRADUCE NEL FORNIRE LE INFORMAZIONI E I DATI RICHIESTI IN MODO PRECISO E TEMPESTIVO.

RAPPORTO CON AUTORITÀ E ISTITUZIONI DI REGOLAZIONE

- Terna fornisce alle Autorità e istituzioni di regolazione le informazioni e i dati richiesti, curandone la completezza e l'affidabilità. Rispetta le scadenze ed è tempestiva nelle risposte, nei limiti posti dagli accertamenti tecnici implicati dalle richieste.
 - Con le Autorità e le istituzioni di regolazione di settore Terna assume un approccio di leale collaborazione, fornisce le informazioni rilevanti e mette a disposizione le sue conoscenze tecniche per facilitare il compito regolatorio, salvaguardando la riservatezza dei dati di terzi di cui è in possesso.
- Tutte le informazioni devono però essere diffuse in modo coerente con le politiche aziendali e verificate con i responsabili.
- Collabora alla definizione di regole del settore ricercando, sperimentando e proponendo soluzioni innovative di interesse aziendale e coerenti anche con l'interesse generale.
 - Terna si impegna - per quanto noto - a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti delle Autorità e istituzioni di regolazione di settore.





ISTITUZIONI E ASSOCIAZIONI

COMUNITÀ EUROPEA E ORGANISMI INTERNAZIONALI, ISTITUZIONI NAZIONALI E RAPPRESENTANZE GOVERNATIVE, PROTEZIONE CIVILE, AUTORITÀ PER LA SICUREZZA NAZIONALE E FORZE DELL'ORDINE, REGIONI, PROVINCE E PROVINCE AUTONOME, ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI ECONOMICI, ETSO, UCTE.

LINEE GUIDA GENERALI

TERNA ADOTTA UN APPROCCIO ISPIRATO ALLA DISPONIBILITÀ VERSO L'INTERLOCUTORE ISTITUZIONALE, SIA IN ITALIA E IN EUROPA, SIA NEI PAESI IN CUI OPERA DIRETTAMENTE O ATTRAVERSO LE SUE SOCIETÀ CONTROLLATE. CON LE ASSOCIAZIONI DI CUI FA PARTE, COLLABORA, SI CONFRONTA E SUPPORTA IL LAVORO AL FINE DI UN MIGLIORAMENTO GENERALE DEL SETTORE E DELLE SUE NORMATIVE E *STANDARD* TECNICI. IN TUTTI I CASI, I RAPPORTI SONO CARATTERIZZATI DALLA TRASPARENZA, DALLA RICERCA DI CONTINUITÀ E DAL RISPETTO DELLE RECIPROCHE AUTONOMIE.

RAPPORTO CON ISTITUZIONI E ASSOCIAZIONI

- Il rapporto con le istituzioni è volto a rappresentare le attività di Terna, valutare le implicazioni derivanti da atti legislativi e amministrativi, a rispondere alle richieste delle istituzioni e delle amministrazioni, nonché a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per Terna.
- A tal fine, Terna si impegna a:
 - instaurare canali efficaci di comunicazione con gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario, nazionale e territoriale;
 - rappresentare gli interessi e le posizioni proprie in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
 - coordinare le relazioni con gli interlocutori istituzionali al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti;
 - adottare misure adeguate a prevenire i reati nei confronti della pubblica amministrazione.
- Adotta comportamenti coerenti con la finalità e gli indirizzi delle associazioni di rappresentanza di interessi cui partecipa.

MEDIA, GRUPPI DI OPINIONE, COMUNITÀ SCIENTIFICA

MEDIA, UNIVERSITÀ E ASSOCIAZIONI SCIENTIFICHE, ASSOCIAZIONI AMBIENTALISTE, ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI, OPINION MAKER, GRUPPI DI OPINIONE, ENTI DI NORMAZIONE TECNICA (NAZIONALI E INTERNAZIONALI), PARTITI POLITICI.

LINEE GUIDA GENERALI

VERSO I *MASS MEDIA* E I GRUPPI DI OPINIONE IN GENERE, TERNA SI PROPONE DI STABILIRE UN FLUSSO DI INFORMAZIONI COSTANTE ATTENDIBILE, VERITIERO E NON DISCRIMINATORIO. ASSICURA QUINDI UNA DIFFUSIONE PUBBLICA E UNIFORME DELLE INFORMAZIONI, SIA IN TERMINE DI FRUIZIONE, SIA IN TERMINI DI TEMPESTIVITÀ E SINCRONIA DI COMUNICAZIONE SUI DIVERSI CANALI (TRADIZIONALI E WEB, PER ESEMPIO). L'ATTENZIONE ALLA TRASPARENZA CONDUCE TERNA A ESCLUDERE LA STRUMENTALIZZAZIONE, MANIPOLAZIONE O DISTORSIONE DELLE INFORMAZIONI A BENEFICIO DELL'AZIENDA. CON LE ASSOCIAZIONI CHE TUTELANO INTERESSI INFLUENZATI DALLE PROPRIE ATTIVITÀ, TERNA SI IMPEGNA AL CONFRONTO COSTRUTTIVO E ALLA RICERCA DI AMBITI DI POSSIBILE COOPERAZIONE NEL RECIPROCO INTERESSE.

RAPPORTI CON I MEDIA, I GRUPPI DI OPINIONE, LA COMUNITÀ SCIENTIFICA

- La comunicazione di Terna verso i propri *stakeholder* (anche indirettamente, attraverso i *mass media*) è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.
- Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale; è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività. Salvaguarda, tra le altre, le informazioni privilegiate, *price sensitive* o industriali ed evita ogni forma indebita di pressione o acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei *media*. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di Terna con i *media* sono tenuti, con l'autorizzazione dell'Amministratore Delegato, secondo apposite procedure.
- Tutti i comunicati stampa e altri documenti di interesse generale sono disponibili sul sito web di Terna (www.terna.it), che approfondisce tematiche correlate sia al *core business* sia all'impegno etico di Terna.
- Terna consente la partecipazione di propri dipendenti a conferenze, seminari e tavoli di lavoro, interventi su pubblicazioni di carattere tecnico o scientifico, sociale e economico, secondo le proprie competenze, le *policy* aziendali e con l'autorizzazione del proprio responsabile. Per quanto riguarda gli enti di normazione tecnica, Terna fornisce il proprio supporto di conoscenze e di collaborazione per lo sviluppo di *standard* di settore. In tutti i casi tali attività devono salvaguardare la riservatezza dei dati aziendali o di terzi, e sono soggette ad approvazione e coordinamento da parte dei responsabili della comunicazione esterna.
- Il dialogo con le associazioni e le rappresentanze di interessi degli *stakeholder* in genere è di importanza strategica per un corretto sviluppo del *business*. Per questa ragione Terna intrattiene verso di loro rapporti di comunicazione allo scopo di presentare le posizioni di Terna, prevenire possibili situazioni di conflitto ed eventualmente cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

- In particolare, Terna:
 - fornisce risposta alle osservazioni delle associazioni, con tempi e modalità compatibili con lo svolgimento delle normali attività aziendali;
 - quando possibile, è orientata a informare, sui temi che interessano specifiche classi di *stakeholder*, le loro associazioni più qualificate e rappresentative.
- Oltre che con le istituzioni, cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale. Con essi promuove, attua e coordina intese e accordi di programma.
- Terna non finanzia partiti politici né in Italia né all'estero, loro rappresentanti o candidati, e non effettua sponsorizzazioni di eventi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene inoltre da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture Terna, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).
- Le attività di sponsorizzazione e le liberalità, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, devono essere riconducibili all'attività di Terna e rispondere alle *policy* aziendali in materia. In linea generale sono preferibili i casi in cui Terna può collaborare alla progettazione di tali attività, in modo da garantirne originalità ed efficacia.
- Terna non eroga contributi a organizzazioni con le quali possa sorgere un conflitto di interessi (ad esempio a sindacati, associazioni ambientaliste o a tutela dei consumatori). Le è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni su progetti specifici, seguendo alcuni criteri:
 - la finalità deve essere riconducibile alla missione di Terna;
 - la destinazione delle risorse deve essere chiara e documentabile;
 - il progetto deve essere autorizzato da parte delle funzioni preposte alla gestione dei rapporti con queste organizzazioni.



COLLETTIVITÀ E TERRITORIO

COLLETTIVITÀ NAZIONALE E SISTEMA PAESE, TERRITORIO E AMBIENTE, UTENTI FINALI DEL SERVIZIO ELETTRICO, ENTI LOCALI DIRETTAMENTE INTERESSATI DALL'ATTIVITÀ DI TERNA.

LINEE GUIDA GENERALI

TERNA FORNISCE, QUANDO OPERA IN REGIME DI CONCESSIONE, UN SERVIZIO DI INTERESSE GENERALE. LA COLLETTIVITÀ RAPPRESENTA QUINDI UNO *STAKEHOLDER* FONDAMENTALE DI RIFERIMENTO, PUR SE INDIRETTO. SI ISPIRA QUINDI, NELLE SCELTE GESTIONALI, AL PRINCIPIO DI RESPONSABILITÀ, SIA GARANTENDO NEL TEMPO LA SICUREZZA, LA CONTINUITÀ, LA QUALITÀ E L'ECONOMICITÀ DEL SERVIZIO, SIA VALUTANDO GLI EFFETTI A LUNGO TERMINE DELLE PROPRIE SCELTE. TERNA RISPETTA L'AMBIENTE E LE COMUNITÀ IN CUI OPERA. ASCOLTA DIRETTAMENTE IL PUNTO DI VISTA E LE ESIGENZE ESPRESSE DALLE ISTITUZIONI DEL TERRITORIO DOVE ESISTONO O VENGONO REALIZZATI DEGLI IMPIANTI DI RETE, RICERCANDO SOLUZIONI RISPETTOSE DELL'AMBIENTE E DEGLI INTERESSI LOCALI, COMPATIBILMENTE CON LE ESIGENZE DI EFFICIENZA DELLA RETE E DEGLI OBBLIGHI GENERALI DI SERVIZIO.

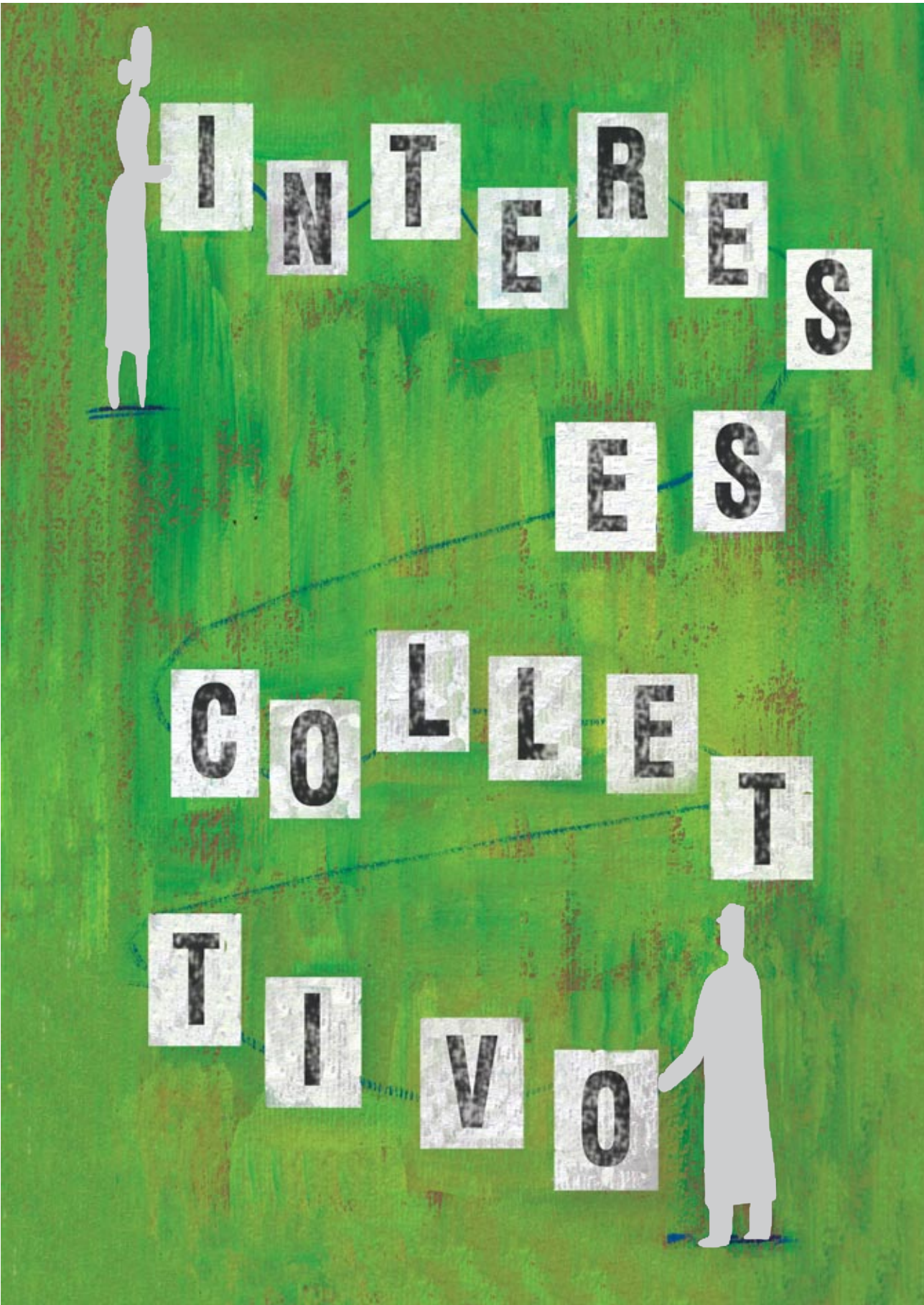
RAPPORTI CON COLLETTIVITÀ E TERRITORIO

Terna svolge, in concessione, un servizio di interesse generale e possiede un'infrastruttura rilevante per il Paese; è quindi consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le sue attività possono avere sul benessere generale della collettività. Per questo motivo interpreta gli obblighi che derivano dalla concessione in tema di sicurezza, continuità, qualità e costo del servizio come una propria responsabilità verso il Paese, anche in un orizzonte di lungo periodo.

- Riconosce l'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera e si pone l'obiettivo di realizzare i propri investimenti prestando attenzione all'ambiente, al paesaggio e agli interessi delle comunità locali e nazionali, limitandone ove possibile l'impatto sul territorio.
- Per cercare di rendere complementari e non conflittuali le esigenze di sviluppo della rete elettrica con le richieste espresse dai rappresentanti istituzionali delle comunità locali, Terna ritiene importante il dialogo preventivo con le Istituzioni del territorio. È quindi disponibile a

identificare soluzioni condivise, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e della sicurezza del sistema elettrico, nonché degli interessi più generali della collettività per l'efficienza della rete e per l'economicità del servizio.

- Grazie a un costante monitoraggio dell'impatto ambientale, si pone obiettivi di riduzione degli effetti sull'ambiente delle proprie attività. In questo, tiene conto dello sviluppo della ricerca scientifica, della tecnologia e delle migliori esperienze in materia.
- Terna considera parte integrante delle proprie attività la definizione e la messa in atto di politiche per il sostegno a iniziative di valore sociale, umanitario e culturale, come elemento di partecipazione alla crescita civile delle comunità in cui opera.
- Terna fornisce riscontro dell'attuazione della politica ambientale e sociale e anche della coerenza tra obiettivi e risultati conseguiti attraverso pubblicazioni periodiche dedicate, come per esempio il Rapporto di sostenibilità.



04

IMPEGNI PER IL RISPETTO DEL CODICE E COMPORTAMENTI RICHIESTI

TERNA RICHIEDE A TUTTI I SUOI *STAKEHOLDER*, INDISTINTAMENTE, DI PRENDERE VISIONE DEL CODICE ETICO E DI INFORMARSI, NEI LORO RAPPORTI DIRETTI CON TERNA, SUI SUOI AMBITI DI APPLICAZIONE E SU EVENTUALI VINCOLI.

I
M
P
E

G
N
O



IMPEGNI PER IL RISPETTO DEL CODICE E COMPORAMENTI RICHIESTI

Per dare efficacia al proprio Codice etico e indurne il rispetto come prassi consolidata all'interno dell'azienda, Terna si impegna a:

- divulgare tempestivamente il Codice etico presso gli *stakeholder* interni ed esterni con attività di comunicazione specifiche e differenziate a seconda degli interlocutori (per esempio, con la consegna a tutti i collaboratori di una copia del Codice, con sezioni dedicate nell'intranet aziendale, sul sito web o sui documenti nei quali si ritenga necessario, o con altre iniziative mirate di informazione o formazione);
- assicurare in particolare la comprensione del Codice etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale di Terna, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche;
- spiegare il sistema di segnalazione delle violazioni e indicare i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice;
- garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e la confidenzialità sui contenuti della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di Legge;
- tutelare chi effettui segnalazioni in buona fede e con uno spirito di lealtà nei confronti dell'azienda da ritorsioni o effetti negativi sulla sua posizione professionale;
- raccogliere le segnalazioni, valutarle secondo le procedure previste e definire le eventuali, in caso di accertata violazione, sanzioni commisurate alla gravità della violazione;
- integrare il Codice, quando necessario per chiarire dei casi non contemplati nella versione attuale, attraverso la diffusione sulla rete intranet di comunicazioni specifiche, oppure rivederlo e aggiornarlo sulla base di nuove politiche aziendali, etiche, ambientali o sociali;

- monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice e aggiornare gli *stakeholder* sia sul mantenimento degli impegni presi dal Codice etico, sia sulle politiche aziendali collegate ai principi e alle linee guida enunciati al suo interno (per esempio con il Rapporto annuale di sostenibilità);
- verificare ed eventualmente rivedere linee guida e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice etico.

Terna richiede a tutti i suoi *stakeholder*, indistintamente, di prendere visione del Codice etico e di informarsi, nei loro rapporti diretti con Terna, sui suoi ambiti di applicazione e su eventuali vincoli.

In particolare:

- agli *stakeholder* interni - amministratori, dipendenti, società controllate e chi opera in nome e per conto di Terna - di acquisire i principi e le linee guida del Codice, nel loro ambito professionale. Di rispettare obbligatoriamente le prescrizioni e i comportamenti richiesti che riguardano direttamente lo svolgimento della loro attività, e di cooperare affinché il Codice venga rispettato in tutta l'azienda.
- a categorie specifiche di *stakeholder* (fornitori, collaboratori ecc.) di rispettare in modo vincolante alcune regole di comportamento previste dal Codice (sicurezza, riservatezza, ecc.) nelle loro relazioni con Terna. Gli *stakeholder* interessati da questa richiesta ne saranno informati, e i vincoli sottolineati anche negli accordi contrattuali.

A tutti, Terna chiede di verificare interpretazioni dubbie o ambigue secondo le procedure previste dalla Sezione 5 di questo Codice, confrontandosi con i referenti indicati, e di segnalare tempestivamente ogni caso di sospetta violazione.

DIFFONDERE



05

NORME GENERALI E APPLICAZIONE DEL CODICE

LE SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI IN EFFETTIVO CONTRASTO CON IL CODICE ETICO SONO IMPORTANTI PER UN'AZIENDA, PERCHÉ DANNO LA POSSIBILITÀ DI CONOSCERE LE SITUAZIONI CRITICHE, DI CORREGGERLE E DI CONSOLIDARE IL RAPPORTO DI FIDUCIA CON GLI *STAKEHOLDER*. TERNA HA SCELTO DI ADOTTARE UN CODICE ETICO, E DI ESSERE COERENTE CON LA PROPRIA MISSIONE, CON I VALORI E I PRINCIPI ETICI: APPLICARLO È QUINDI UN DOVERE PER TUTTI.

COME ORIENTARSI



NORME GENERALI E APPLICAZIONE DEL CODICE

I PRINCIPI E I COMPORTAMENTI ILLUSTRATI NEL CODICE ETICO DI TERNA OFFRONO UN QUADRO DI RIFERIMENTO GENERALE, MA NEL LAVORO DI TUTTI I GIORNI POSSONO SORGERE QUESITI SULL'INTERPRETAZIONE DEI PRINCIPI E SUI CORRETTI COMPORTAMENTI DA TENERE NELLE DIVERSE SITUAZIONI. TERNA METTE QUINDI A DISPOSIZIONE DEI PROPRI *STAKEHOLDER* ALCUNI CANALI DI CONTATTO DIRETTO CON CHI PUÒ AIUTARE A CHIARIRE EVENTUALI DUBBI E AMBITI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO. GLI STESSI CANALI DI COMUNICAZIONE RACCOLGONO ANCHE LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE AI PRINCIPI DEL CODICE.

LE SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI IN EFFETTIVO CONTRASTO CON IL CODICE ETICO SONO IMPORTANTI PER UN'AZIENDA, PERCHÉ DANNO LA POSSIBILITÀ DI CONOSCERE LE SITUAZIONI CRITICHE, DI CORREGGERLE E DI CONSOLIDARE IL RAPPORTO DI FIDUCIA CON GLI *STAKEHOLDER*. TERNA HA SCELTO DI ADOTTARE UN CODICE ETICO, E DI ESSERE COERENTE CON LA PROPRIA MISSIONE, CON I VALORI E I PRINCIPI ETICI: APPLICARLO È QUINDI UN DOVERE PER TUTTI.

CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE

Per i dipendenti di Terna, il primo riferimento per i chiarimenti sui principi del Codice e sulla sua applicazione è il superiore diretto, che può fornire una risposta o indirizzare ad altre funzioni aziendali, al Comitato etico o alla funzione *Audit*. I quesiti etici sono da trattare seriamente e chi ricopre un ruolo di responsabilità deve agevolare la soluzione.

Anche per le segnalazioni di violazione il primo riferimento è il superiore diretto, che può mettere in atto misure correttive ed esercitare un ruolo di mediazione, oppure riportare la segnalazione al Comitato etico o alla funzione *Audit*.

Tuttavia, il responsabile diretto non è l'unico referente possibile. Per i chiarimenti, così come per le segnalazioni, i dipendenti possono anche rivolgersi personalmente al Comitato etico o alla funzione *Audit*. Questi canali sono incaricati anche di raccogliere eventuali segnalazioni di violazione al Codice da parte degli *stakeholder* esterni all'azienda.

Terna considera le segnalazioni effettuate in buona fede un gesto di lealtà nei confronti dell'azienda.

Offre ai segnalanti la massima tutela di riservatezza; non tollera gli atti di ritorsione e sanziona chi li commette. Nello stesso spirito di lealtà, richiede che le segnalazioni siano effettuate in forma non anonima.

I recapiti per i contatti (indirizzi, e-mail e telefoni) sono resi noti o aggiornati attraverso la rete intranet e il sito web e con appositi comunicati aziendali.

e-mail comitato.etico@terna.it
audit.codiceetico@terna.it

indirizzi	Comitato Etico Terna Viale E. Galbani, 70 00156 Roma	Funzione Audit Terna Codice Etico Viale E. Galbani, 70 00156 Roma
------------------	--	---

Referenti

Come ulteriore garanzia di riservatezza, è possibile per i dipendenti contattare anche singolarmente i componenti del Comitato etico attraverso e-mail o canali dedicati, che saranno comunicati dall'azienda al momento della loro attivazione e riportati sulla rete intranet nella sezione Codice etico.

CONTROLLO DELLE SEGNALAZIONI, APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

I responsabili in Terna sia della raccolta delle segnalazioni sia degli eventuali chiarimenti, oltre ai diretti superiori, sono il Comitato etico e la funzione *Audit*.

Il Comitato etico è un organismo composto da almeno tre membri, nominati dall'Amministratore delegato in rappresentanza delle diverse Direzioni aziendali. I membri restano in carica per un periodo limitato di tempo e hanno il compito di:

- rispondere a richieste di chiarimento sul Codice etico,
- ricevere ed esaminare le segnalazioni di violazione,
- decidere se aprire una procedura di accertamento della segnalazione,
- fornire risposta ai segnalanti in merito a tale decisione.

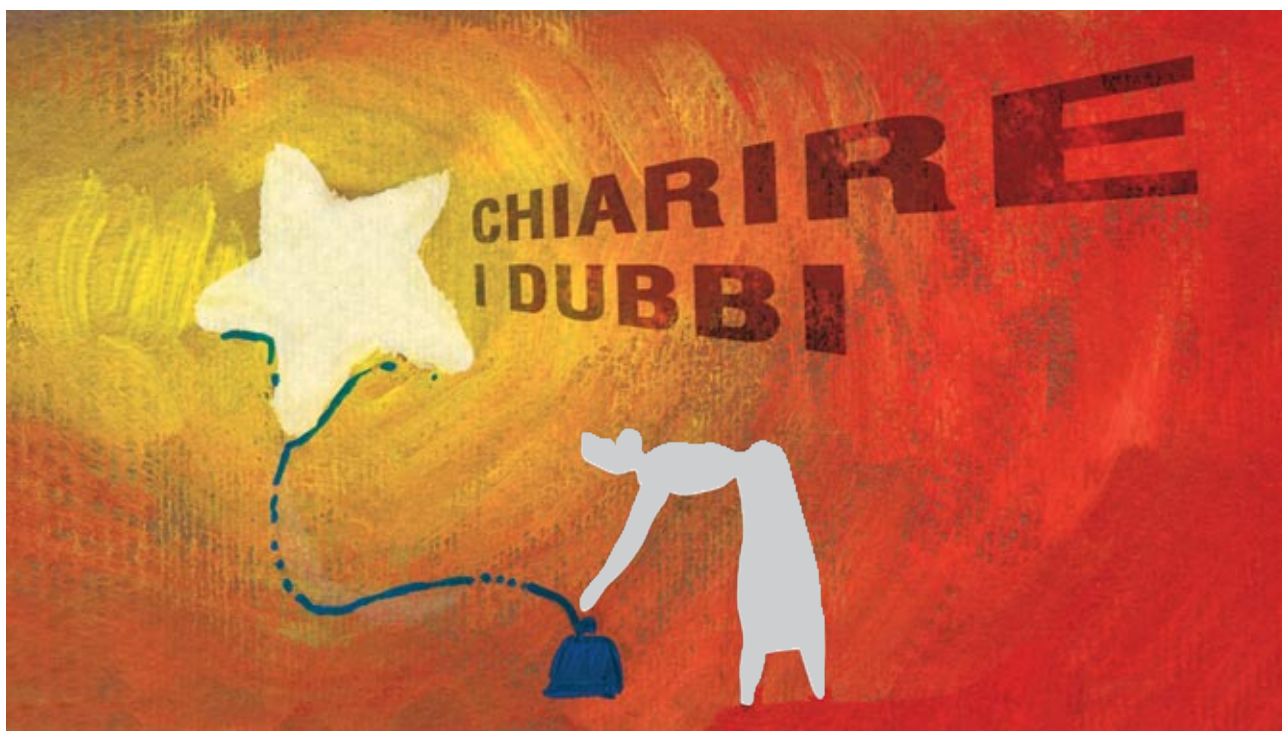
Il Comitato etico è stato creato per mettere a disposizione degli *stakeholder* interni ed esterni un canale specifico di comunicazione sui temi del Codice etico.

La funzione *Audit* è la funzione di controllo interno di Terna cui sono affidati gli accertamenti delle segnalazioni di violazione del Codice etico. La funzione *Audit* esegue dunque l'istruttoria che segue alla segnalazione e - in caso di accertata violazione - ne comunica l'esito direttamente al Presidente o all'Amministratore delegato, che decidono se e quale sanzione applicare. Nei casi di infrazione più gravi, le segnalazioni vengono portate direttamente al Comitato di Controllo Interno.

La funzione *Audit* è inoltre responsabile del controllo periodico del rispetto del Codice etico.

REVISIONE DEL CODICE ETICO

L'integrazione, la revisione e l'aggiornamento del Codice etico sono compiti del Comitato di Controllo Interno, che può dare delega a un gruppo di lavoro. Le modifiche proposte sono quindi approvate dal Consiglio di Amministrazione.



I DIECI PRINCIPI DEL *GLOBAL COMPACT* RELATIVI AI DIRITTI UMANI, AL LAVORO, ALL'AMBIENTE E ALLA LOTTA ALLA CORRUZIONE SONO CONDIVISI UNIVERSALMENTE IN QUANTO DERIVATI DA:

- LA DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI DELL'UOMO
- LA DICHIARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO SUI PRINCIPI E I DIRITTI FONDAMENTALI NEL LAVORO
- LA DICHIARAZIONE DI RIO SULL'AMBIENTE E LO SVILUPPO
- LA CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE CONTRO LA CORRUZIONE

DIRITTI UMANI

PRINCIPIO I

ALLE IMPRESE È RICHiesto DI PROMUOVERE E RISPETTARE I DIRITTI UMANI UNIVERSALMENTE RICONOSCIUTI NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE SFERE DI INFLUENZA; E

PRINCIPIO II

DI ASSICURARSI DI NON ESSERE, SEPPURE INDIRETTAMENTE, COMPLICI NEGLI ABUSI DEI DIRITTI UMANI.

LAVORO

PRINCIPIO III

ALLE IMPRESE È RICHiesto DI SOSTENERE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE DEI LAVORATORI E RICONOSCERE IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA;

PRINCIPIO IV

L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO;

PRINCIPIO V

L'EFFETTIVA ELIMINAZIONE DEL LAVORO MINORILE; E

PRINCIPIO VI

L'ELIMINAZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE IN MATERIA DI IMPIEGO E PROFESSIONE;

AMBIENTE

PRINCIPIO VII

ALLE IMPRESE È RICHiesto DI SOSTENERE UN APPROCCIO PREVENTIVO NEI CONFRONTI DELLE SFIDE AMBIENTALI;

PRINCIPIO VIII

DI INTRAPRENDERE INIZIATIVE CHE PROMUOVANO UNA MAGGIORE RESPONSABILITÀ AMBIENTALE; E

PRINCIPIO IX

DI INCORAGGIARE LO SVILUPPO E LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE CHE RISPETTINO L'AMBIENTE.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

PRINCIPIO X

LE IMPRESE SI IMPEGNANO A CONTRASTARE LA CORRUZIONE IN OGNI SUA FORMA, INCLUSE L'ESTORSIONE E LE TANGENTI.



DIGNITÀ UMANA

A cura di TERNA S.p.A.

Direzione Relazioni Esterne e CSR

Progetto editoriale

Interno Otto, Roma

Illustrazioni

Chiara Attorre



Far crescere l'efficienza del servizio e la competitività dell'Azienda.
Fornire servizi in regime di concessione e progettare il piano di sviluppo della rete elettrica.
Valorizzare sempre le competenze dei collaboratori.
Lavorare nel rispetto dell'ambiente.
Sviluppare una dimensione aziendale di Gruppo a livello sia nazionale sia internazionale.

www.terna.it



00156 Roma Viale Egidio Galbani, 70
Tel +39 06 83138111