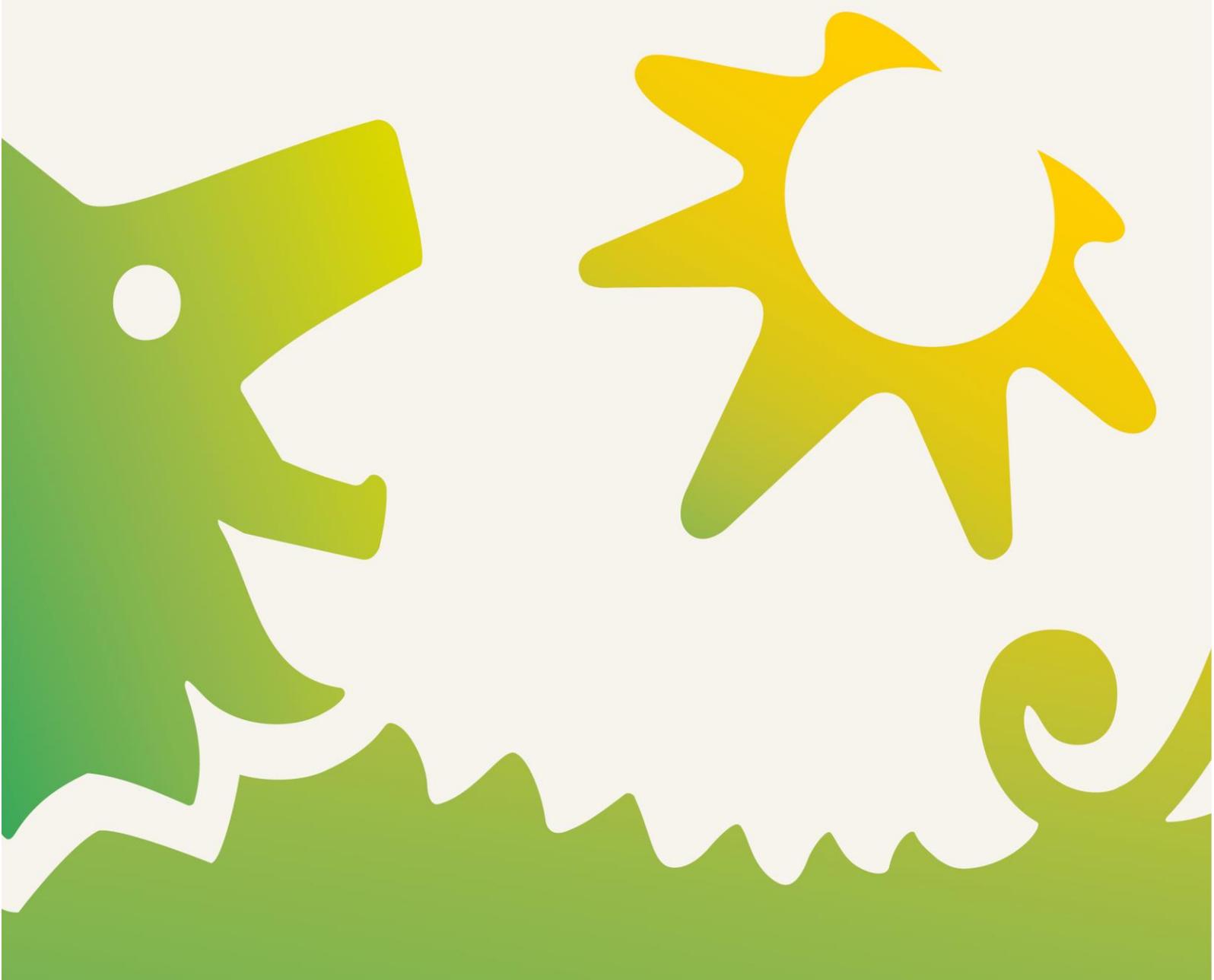


MODELLO 231

APPROVAZIONE DEL CDA IN DATA: 18 NOVEMBRE 2022



INDICE

DEFINIZIONI	4
CAPITOLO 1	7
IL MODELLO 231 DI PLENITUDE	7
1.1. L'adozione del Modello 231	7
CAPITOLO 2	9
PLENITUDE E I SUOI SISTEMI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	9
2.1. Plenitude e il suo modello di business	9
2.2. Il Modello di Governance di Plenitude e la funzione Compliance	9
2.2.1. Il ruolo della funzione Compliance nel Modello di Governance	10
2.3. Plenitude e il suo sistema normativo, organizzativo e di deleghe e poteri	10
2.4. Plenitude e il suo Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi	13
2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi	14
CAPITOLO 3	19
INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI EX DECRETO 231: LA METODOLOGIA DI PLENITUDE	19
3.1. Presidi di controllo 231	20
3.1.1. Struttura dei presidi di controllo 231	20
3.1.2. Standard di controllo specifici	21
3.3. Parte Speciale - Attività Sensibili e standard di controllo specifici	23
CAPITOLO 4	24
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1. Organismo di Vigilanza di Plenitude	24
4.1.1. Collegialità	24
4.1.2. Composizione e nomina	24
4.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza	27
4.2. Flussi informativi	28
4.2.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	28
4.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie	28
4.2.3. Gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima	30

4.3. Raccolta e conservazione delle informazioni	31
CAPITOLO 5.....	32
DESTINATARI DEL MODELLO 231 E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	32
5.1. Premessa	32
5.2. Destinatari del Modello 231	32
CAPITOLO 6.....	34
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	34
6.1. Funzione del sistema disciplinare	34
6.2. Inosservanza del Modello 231	34
6.3. Misure nei confronti di persone in posizione di quadro, impiegato e operaio	35
6.4. Misure nei confronti dei dirigenti	36
6.5. Misure nei confronti dei membri degli organi sociali, ivi inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza	37
CAPITOLO 7.....	38
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.....	38
7.1. Programma di Aggiornamento	38
7.2. Aggiornamento del Modello 231	38
CAPITOLO 8.....	40
MODELLO 231 E SOCIETÀ' CONTROLLATE E PARTECIPATE.....	40

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato / AD / CEO	Amministratore Delegato o Chief Executive Officer.
Attività Sensibili 231 o Attività Sensibili	Attività aziendali ove può ravvisarsi il rischio di commissione dei reati presupposto afferenti alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.
Appendice Normativa	Documento di approfondimento sul Decreto 231 e sui reati presupposto allegato alla Parte Generale del Modello 231 di Plenitude.
Compliance	Rispetto di specifiche disposizioni e normative locali e/o internazionali, impartite dal legislatore, da autorità di settore, da organismi di certificazione, nonché da strumenti normativi interni aziendali.
Codice Etico	Codice Etico di Eni S.p.A., recepito da Plenitude.
Consiglio di Amministrazione o CdA	Consiglio di Amministrazione di Plenitude.
CoSo Report / CoSo	Il <i>Committee of Sponsoring Organizations of the tradeway commission (CoSo)</i> redige il documento definito " <i>Internal Control Integrated Framework</i> ", da intendersi come una guida operativa necessaria per permettere alle imprese di concepire, sviluppare e curare, in modo efficace ed efficiente, il sistema di controllo.
Decreto Legislativo n. 231 o Decreto 231 o Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
Destinatari	Ai sensi del paragrafo 5.2. sono i componenti degli organi sociali, i/le dipendenti (ivi inclusi il personale dirigente e coloro che sono distaccati presso Plenitude) e coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Plenitude, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società (es. partner,

	distributori agenti, intermediari, fornitori, etc.).
Persone di Plenitude	Tutte le persone che lavorano per conto e in nome di Plenitude. Ai sensi del CCNL applicabile trattasi di lavoratori subordinati in posizione quadro, impiegato e operaio, ivi incluso il personale dirigente.
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o Modello 231 o Modello	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Plenitude (ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001) approvato dal CdA della Società.
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	L'organismo istituito da Plenitude ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6 del Decreto. 231, dotato di adeguati livelli di autonomia e indipendenza al quale è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'adeguatezza del Modello 231.
Organismo di Compliance	In linea con la normativa locale applicabile, Nelle società controllate estere coincide con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto 231.
Parte Generale del Modello 231 di Plenitude	Il presente documento intitolato " <i>Modello 231 di Eni Plenitude S.p.A. Società Benefit</i> ".
Parte Speciale del Modello 231 di Plenitude	Documento intitolato " <i>Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231</i> "
Programma di Aggiornamento	Programma definito nel capitolo 7.1 "Programma di Aggiornamento"
Programma di Vigilanza	Programma annuale delle attività di vigilanza sulle attività sensibili e presidi di controllo della Società.
Reati presupposto	Le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 del 2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.
Segreteria Tecnica	Unità della funzione Compliance 231 che assicura le attività di supporto tecnico e di segreteria all'Organismo di Vigilanza, al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza dello stesso e di consentirne la massima adesione ai requisiti di continuità di azione e ai compiti di legge.

Società Controllate	<p>Società direttamente e/o indirettamente controllate, in via solitaria (intendendosi le società in cui Plenitude esercita un controllo, diretto e/o indiretto, anche non necessariamente attraverso una partecipazione totalitaria, non condiviso con soci terzi), da Plenitude, in Italia e all'estero, elencate nell'allegato "Imprese controllate" dell'ultimo bilancio consolidato approvato.</p>
Società controllata italiana	<p>Società controllata che abbia in Italia la sede dell'amministrazione o l'attività prevalente, ivi incluse le società controllate estere con sede secondaria e/o filiale/succursale operative in Italia.</p>
Società controllata estera	<p>Società controllata che non abbia in Italia la sede dell'amministrazione, l'attività prevalente o una branch operativa.</p>
Successo Sostenibile	<p>Obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società (definizione tratta dal Codice di Corporate Governance cui la Società ha aderito).</p>

CAPITOLO 1

IL MODELLO 231 DI PLENITUDE

1.1. L'adozione del Modello 231

La scelta del CdA di Plenitude di dotarsi di un Modello 231 è coerente con un assetto organizzativo, amministrativo e contabile in linea con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile cui Plenitude aderisce. Essa integra la politica d'impresa dedicata a iniziative e interventi volti non solo al raggiungimento dei risultati economici, ma anche all'identificazione di un duplice scopo legato alla qualifica di Società Benefit che affianca il perseguimento di obiettivi di benefici comuni, coerentemente con i principi del Successo Sostenibile.

Nella convinzione che la commissione di reati, o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società possano comportare effetti negativi (prima ancora delle sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto 231, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo di Plenitude.

L'adozione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale votato alla prevenzione del rischio-reato e, dunque, alla legalità, è inoltre perfettamente coerente con l'obiettivo perseguito dal legislatore in occasione dell'emanazione del Decreto 231: promuovere l'interiorizzazione della cultura della responsabilità verso gli stakeholder attraverso l'istituzione di appositi meccanismi di *auto-regulation*.

Pertanto, sebbene il dettato normativo disponga che l'adozione del Modello 231 sia facoltativa per gli enti che rientrano nel campo applicativo del Decreto, la Società sin dal 2005¹ si è dotata di un Modello 231 adottato ispirandosi tra gli altri alle Linee Guida² emanate da Confindustria.

Plenitude ha costantemente provveduto ad aggiornare il proprio Modello in linea con le modifiche normative e organizzative della Società, nonché con le *best practice* consolidate in materia.

In una logica di miglioramento continuo, il Modello 231 di Plenitude è soggetto ad aggiornamenti in occasione:

- delle novità e/o evoluzioni con riferimento (i) alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ivi inclusi nuovi ambiti di applicazione del Decreto 231, (ii) al quadro normativo nelle materie di interesse e dei principi espressi da ulteriori normative di riferimento, come *Foreign Corrupt Practices Act* e *UK Bribery Act*, (iii) all'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina in materia, nonché (iv) alla prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli di compliance;
- dei cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività di

¹ Il Consiglio di Amministrazione di Plenitude (allora divisione Gas & Power di Eni, divenuta nel 2017 Eni Gas e Luce) ha deliberato, in occasione dell'adunanza del 19 luglio 2005 la prima adozione del Modello 231.

² Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 aggiornate a giugno 2021.

Plenitude;

- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- di inosservanze del Modello 231 e/o degli esiti delle attività di vigilanza e/o delle risultanze delle attività di audit interno.

Il Modello 231 di Plenitude è costituito dal presente documento, che ne costituisce la Parte Generale e dal documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" (si veda il paragrafo 3.3.), che ne costituisce la Parte Speciale e che detta i presidi di controllo che devono essere declinati negli strumenti organizzativi e/o normativi aziendali.

Nel Modello 231 si dà conto i) della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal Decreto 231; ii) dell'individuazione delle Attività Sensibili, al fine di verificare in quali aree di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; iii) della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai presidi di controllo applicati a prevenzione dei rischi-reato; iv) delle regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della reportistica da e verso tale Organismo; v) del sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile in caso di inosservanza delle regole richiamate dal Modello e vi) delle modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico che fissa i principi di comportamento che orientano tutte le persone che operano in Plenitude e per Plenitude e costituisce un elemento fondamentale di riferimento del sistema di compliance 231. Il Codice Etico individua, tra gli altri, anche i valori etici di essenziale rilevanza ai fini della prevenzione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231.

Le Società Controllate e le società partecipate, ove possibile, adottano modelli organizzativi in linea con quanto previsto al successivo capitolo 8.

Per approfondimenti sul Decreto 231 e sui reati presupposto, che possono pertanto, alle condizioni previste nel Decreto 231, determinare la responsabilità dell'ente si rinvia all'Appendice Normativa di cui al presente Modello 231.

CAPITOLO 2

PLENITUDE E I SUOI SISTEMI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2.1. Plenitude e il suo modello di business

Plenitude è una società *benefit* operante nel settore energetico che, anche attraverso le sue controllate, svolge l'attività di (i) commercializzazione di gas naturale, energia elettrica e soluzioni energetiche a famiglie, condomini e imprese (*retail*), (ii) generazione di energia elettrica da fonti rinnovabili (*renewables*) e (iii) mobilità elettrica (*e-mobility*).

Nello specifico, le aree di *business* di Plenitude sono le seguenti:

- *retail*: (i) vendita di gas naturale ai clienti finali del mercato libero e del mercato tutelato (ai clienti residenziali e ai clienti del settore business); (ii) vendita di energia elettrica ai clienti finali del mercato libero (ai clienti residenziali e ai clienti del settore business); (iii) vendita di altri beni e servizi a valore aggiunto;
- *renewables*: produzione e cessione di energia elettrica da fonti rinnovabili, in particolare eolica e solare;
- *e-mobility*: installazione e gestione delle colonnine di ricarica e fornitura di servizi di *e-mobility* ai guidatori di veicoli elettrici.

La Società opera direttamente in Italia, oltre che in Francia, Spagna, Stati Uniti d'America, Grecia, Slovenia, Portogallo, Regno Unito, Kazakistan, Australia e, per il tramite di *joint ventures* e *partnership*, Norvegia.

Il 1° luglio 2021, la Società ha aggiornato il proprio Statuto Sociale in Società Benefit. Tale aggiornamento è in linea con la mission stessa di Plenitude che intende assistere i propri clienti a fare un migliore e più efficiente uso dell'energia. Si tratta, peraltro, di un più ampio impegno per creare valore attraverso la transizione energetica e contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite.

Plenitude intende creare e diffondere la cultura dell'uso sostenibile dell'energia, promuovendo l'adozione di fonti energetiche rinnovabili e supportando un consumo energetico consapevole ed efficiente, contribuendo attivamente alla transizione energetica in corso.

L'integrazione del portafoglio delle attività di energia rinnovabile darà un sostegno importante agli obiettivi di Società Benefit, contribuendo al raggiungimento dei target di riduzione delle emissioni scope 3, una parte fondamentale per la neutralità carbonica al 2040.

2.2. Il Modello di Governance di Plenitude e la funzione Compliance

La struttura di corporate governance di Plenitude è articolata secondo il modello tradizionale italiano che attribuisce la gestione strategica al CdA, fulcro del sistema organizzativo, e le funzioni di controllo al Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione.

Conformemente alle previsioni statutarie, il CdA ha nominato un AD, cui ha affidato la gestione della Società, riservando alla propria esclusiva competenza la decisione su alcune materie. L'AD è, quindi, il principale responsabile della gestione della Società, fermi i compiti riservati al Consiglio.

Al Presidente del CdA il Consiglio ha attribuito un ruolo centrale nel sistema dei controlli interni e ha previsto che svolga le sue funzioni statutarie di rappresentanza.

Il modello prescelto sancisce la netta separazione tra le funzioni di Presidente e quelle di AD; a entrambi compete, disgiuntamente, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, la rappresentanza della Società.

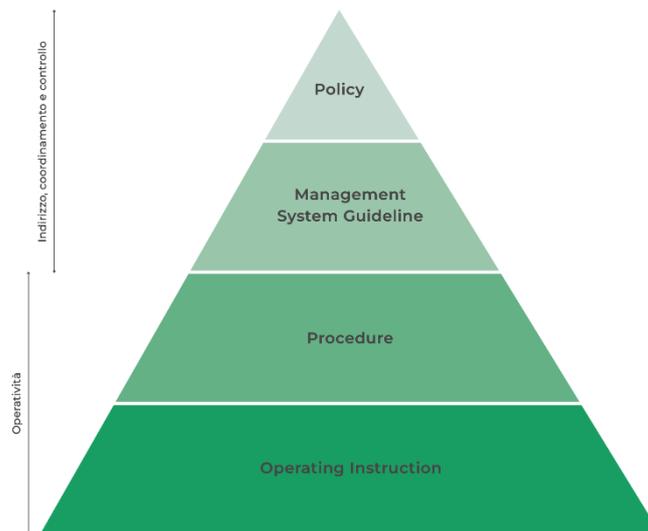
2.2.1. Il ruolo della funzione Compliance nel Modello di Governance

Tra gli attori del modello di governance di Plenitude figura la funzione Compliance che, assicurando la *corporate integrity*, ha il compito di presidiare le materie di Compliance tra cui la responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto 231, il Codice Etico, l'*antibribery*, l'antiriciclaggio, l'antitrust, la *privacy* e *data protection*, la *consumer protection*, le condotte di mercato e regolamentazioni finanziarie e assicurative, le Sanzioni economiche e finanziarie, nonché di sovrintendere allo sviluppo del modello di compliance *risk based* volto a rafforzare la cultura e l'efficacia dell'azione di compliance in Plenitude, valorizzando le sinergie operative nei processi e i controlli presenti nei diversi sistemi anche attraverso l'attività di compliance monitoring. Al fine di fornire al vertice la vista integrata sullo stato delle attività di compliance in Plenitude, la funzione Compliance stabilisce appositi flussi informativi o meccanismi di coordinamento, ivi incluse per le eventuali materie di compliance per le quali è previsto un presidio esterno alla funzione stessa.

2.3. Plenitude e il suo sistema normativo, organizzativo e di deleghe e poteri

2.3.1. Il sistema normativo

Il sistema normativo inquadra l'insieme dei macro-processi aziendali ("mappa dei processi") e definisce i principi e le modalità di svolgimento delle attività in modo da garantire, da un lato, efficacia ed efficienza dei processi e, dall'altro, il rispetto del quadro di riferimento generale composto dalle disposizioni di legge, dallo Statuto, dal CoSO Report, dal Modello 231, dal Codice Etico e dal sistema di controllo Plenitude.



Il sistema normativo si articola in quattro livelli gerarchici, ognuno costituito da una tipologia di strumento normativo:

- **Primo livello: Policy** che definiscono i principi e le regole generali di comportamento inderogabili che devono ispirare tutte le attività svolte da Plenitude al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali, tenuto conto di rischi e opportunità. Sono emesse da Eni e, previo processo di recepimento, si applicano a Plenitude e alle Società Controllate incluse le società quotate.
- **Secondo livello:**
 - o **Management System Guideline (MSG) di processo** che definiscono, per ciascun processo aziendale, le linee guida finalizzate ad un'adeguata gestione del processo di riferimento, individuando ruoli, comportamenti, flussi informativi, principi di controllo. Sono emesse da Eni e, previo processo di recepimento, si applicano a Plenitude alle Società Controllate.
 - o **Management System Guideline (MSG) di compliance e di governance** che definiscono, per ciascuna tematica di compliance e di governance, regole di riferimento finalizzate ad assicurare il rispetto di leggi, regolamenti o norme di autodisciplina, ovvero, nel caso della governance, il sistema e le regole di riferimento nel governo societario, individuando ruoli, comportamenti, flussi informativi, principi e/o standard di controllo. Sono trasversali rispetto ai processi e individuano standard di controllo che devono essere recepiti nelle MSG di processo. Le MSG di compliance e governance disciplinano al loro interno l'ambito di applicabilità e sono recepite senza deroghe da parte delle Società Controllate di Eni.
- **Terzo livello: Procedure** che definiscono le modalità operative con cui le attività della Società devono essere svolte. Descrivono i compiti e le responsabilità dei referenti organizzativi coinvolti, le modalità di gestione e controllo e i flussi di comunicazione. Regolamentano l'operatività societaria anche al fine di perseguire gli obiettivi di compliance alle normative locali.

- **Quarto livello: Operating Instruction** che definiscono il dettaglio delle modalità operative riferite ad una specifica funzione/unità organizzativa/area professionale o famiglia professionale, ovvero alle persone e funzioni Plenitude coinvolte negli adempimenti nelle stesse disciplinati.

La strutturazione del sistema normativo prevede quindi sia una gerarchia volta a garantire che gli strumenti di livello inferiore siano coerenti con i principi e le linee guida espressi dai livelli superiori sia l'integrazione nell'ambito dei documenti normativi di processo dei principi di controllo esplicitati nei modelli di compliance e governance ed in generale nei documenti del quadro di riferimento precedentemente richiamato.

Gli strumenti normativi sono accessibili a tutte le Persone di Plenitude su una sezione dedicata dell'intranet aziendale. Come previsto dalle disposizioni contenute nella MSG Sistema Normativo, che dà attuazione e diffonde le linee fondamentali del Sistema Normativo quali principi di riferimento, architettura, strumenti, ruoli e responsabilità e disciplina il processo di gestione del Sistema, l'Organismo di Vigilanza riceve preventivamente per informativa le MSG di compliance e governance e loro aggiornamenti.

2.3.2. Il sistema organizzativo

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia unità, ruoli e posizioni organizzative, individua i responsabili e descrive le relative aree di responsabilità assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni così come degli altri principi di compliance e governance.

2.3.3. Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri è sviluppato in modo integrato rispetto agli altri elementi dell'assetto societario (sistema organizzativo e sistema normativo) e si articola in:

- poteri che attribuiscono la rappresentanza in nome e per conto della Società, comportando impegni verso terzi (procure);
- poteri che attribuiscono alle persone che ricoprono una determinata posizione organizzativa la facoltà di compiere atti che producono effetti all'interno della Società e/o la facoltà di spesa nei confronti di terzi a fronte di rapporti già contrattualizzati da altri procuratori (deleghe).

I poteri di gestione dell'AD di Plenitude sono attribuiti dal CdA della Società. Il CdA di Plenitude, su proposta del Presidente e d'intesa con l'AD può conferire deleghe di poteri per singoli atti o categorie di atti anche ad altri membri del CdA stesso. Il CdA può altresì nominare uno o più Direttori Generali definendone i relativi poteri, su proposta dell'AD, d'intesa con il Presidente, ovvero su proposta del Presidente se la nomina riguarda l'AD, previo accertamento del possesso dei requisiti di onorabilità. Il CdA valuta periodicamente l'onorabilità dei direttori generali, in difetto di cui è prevista la decadenza dalla carica (art. 18 Statuto Plenitude).

Il Presidente e l'AD di Plenitude, nei limiti delle competenze ad essi attribuite, possono conferire deleghe e poteri di rappresentanza per singoli atti o categorie di atti a dipendenti della Società e anche a terzi.

I poteri, oggetto delle procure e/o delle deleghe, sono sempre:

- attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
- assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa (il superiore detiene tutti i poteri delle posizioni da esso gerarchicamente dipendenti);
- limitati in funzione dei parametri caratteristici delle attività di competenza e in modo da garantire un'adeguata distribuzione lungo la linea gerarchica;
- esercitati in coerenza con responsabilità attribuite e nel rispetto del Codice Etico, del Modello 231, delle policy, delle MSG applicabili, e dei connessi strumenti normativi applicabili.

2.4. Plenitude e il suo Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi

Eni nell'ambito della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società Controllate, emana e diffonde le Linee di indirizzo e il relativo modello di attuazione contenuti nella MSG SCIGR, a cui le Società Controllate devono attenersi, nell'istituzione e mantenimento del relativo SCIGR. Tuttavia, ogni Società Controllata è autonoma per quanto attiene all'istituzione e al mantenimento di un adeguato e funzionante SCIGR, nel rispetto degli indirizzi di direzione e coordinamento di Plenitude.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al Successo Sostenibile della società. Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale.

Un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi contribuisce a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal CdA, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli. Esso concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Gli attori del SCIGR agiscono secondo un modello a tre livelli di controllo:

- il primo livello di controllo: identifica, valuta, gestisce e monitora i rischi di competenza in relazione ai quali individua e attua specifiche azioni di trattamento;
- il secondo livello di controllo: monitora i principali rischi per assicurare l'efficacia e l'efficienza del loro trattamento, monitora l'adeguatezza e l'operatività dei controlli posti a presidio dei principali rischi e, inoltre, fornisce supporto al primo livello nella definizione e implementazione di adeguati sistemi di gestione dei principali rischi e dei relativi controlli;
- il terzo livello di controllo: fornisce "assurance" indipendente e obiettiva

sull'adeguatezza e sull'effettiva operatività del primo e secondo livello di controllo e, in generale, sul SCIGR nel suo complesso.

L'articolazione del primo e secondo livello di controllo è coerente con la dimensione, la complessità, il profilo di rischio specifico e con il contesto regolamentare in cui Plenitude e ciascuna Società Controllata operano.

Il terzo livello di controllo è garantito dalla funzione competente in ambito Internal Audit di Plenitude che, in base ad un modello accentrato, svolge verifiche con approccio *risk based* sul SCIGR della Società nel suo complesso attraverso interventi di audit su Plenitude.

Per consentire al management e agli organi di gestione e controllo di svolgere il proprio ruolo in materia di SCIGR, sono definiti appositi flussi informativi tra i suddetti livelli di controllo e i competenti organi di gestione e controllo, coordinati e adeguati in termini di contenuti e tempistiche.

2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi

Plenitude ha, inoltre, adottato sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che fanno parte del SCIGR e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche, ove previsto, rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto 231. Il Modello 231 risulta costantemente integrato all'interno di tali sistemi e modelli di controllo sia nell'ambito degli strumenti normativi interni ove sono disciplinati i processi afferenti alle Attività Sensibili e declinati i relativi standard di controllo che nella comunicazione e formazione al personale di Plenitude. All'interno delle singole attività formative poste in essere per ciascun sistema e modello di controllo considerato, infatti, si riportano le nozioni relative ai principi del Decreto 231, al Modello 231 e all'Organismo di Vigilanza.

I principali modelli di compliance e di gestione dei rischi aziendali di Plenitude sono indicati di seguito.

- *Compliance Program Anticorruzione*

In coerenza con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico, Plenitude ha recepito il sistema di regole e controlli finalizzato alla prevenzione dei reati di corruzione di Eni e certificato ai sensi della norma ISO 37001:2016 "*Antibribery Management System*" ("*Compliance Program Anti-Corruzione*"). Tale sistema è stato elaborato in coerenza con le vigenti disposizioni anticorruzione applicabili e le Convenzioni Internazionali e si connota per la sua dinamicità e per la costante attenzione all'evoluzione del panorama normativo nazionale, internazionale e delle *best practice*.

L'attuale corpo normativo anticorruzione di Plenitude è costituito dalla apposita MSG di compliance, che individua le aree di attività a rischio corruzione e stabilisce i principi generali di riferimento da seguire nello svolgimento delle attività ricadenti in dette aree, e da specifici strumenti normativi anticorruzione che dettano la disciplina di dettaglio, gli adempimenti e i controlli, applicabili nei singoli processi aziendali a rischio corruzione.

Al fine di assicurare l'effettività del *Compliance Program Anti-Corruzione*, Plenitude si è dotata di una struttura organizzativa dedicata, con il ruolo di prestare assistenza specialistica anticorruzione, in particolare con riferimento alla valutazione di affidabilità dei Partner delle

potenziali controparti a rischio (“due diligence anti-corrruzione”), alla gestione delle eventuali criticità/red flag emerse e all’elaborazione dei relativi presidi contrattuali in aree a rischio di corruzione.

- *Modello di Gestione Health, Safety and Environment (HSE)*

I principi su cui si fonda il modello Plenitude di gestione del rischio nelle materie della salute, sicurezza, ambiente e incolumità pubblica sono essenzialmente quelli di i) individuare figure aziendali dotate di autonomia gestionale, decisionale, tecnico funzionale e finanziaria, poste a capo di unità produttive/strutture organizzative, quanto più possibile vicine alle fonti dei rischi propri di dette unità/strutture e dunque maggiormente in grado di valutarne gli impatti e di predisporre tempestivamente le appropriate misure di tutela atte a prevenirli e comunque a gestirli (i “Datori di Lavoro”); ii) costruire un modello di vigilanza e controllo a due livelli, atto a garantire un monitoraggio costante sulla gestione dei rischi salute, sicurezza, ambiente e incolumità pubblica, un intervento tempestivo nell’individuazione delle soluzioni a fronte di eventuali criticità riscontrate, un coordinamento integrato delle scelte aziendali su tali tematiche; iii) mantenere e confermare la posizione non delegabile di indirizzo della politica aziendale in materia di salute, sicurezza, ambiente e incolumità pubblica, e di vigilanza strategica su tali temi in capo al CdA e in particolare all’AD.

In Plenitude il modello di gestione in materia di salute, sicurezza, ambiente, security e incolumità pubblica è soggetto all’approvazione del CdA.

In quest’ottica sono individuati, pertanto, i seguenti due livelli di gestione, vigilanza e controllo HSE:

- 1° livello – Datore di lavoro – Ruolo di gestione, vigilanza e controllo sull’unità produttiva/struttura organizzativa di riferimento con poteri per l’identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l’attuazione delle misure di gestione e mitigazione, supportati dalle funzioni HSE di linea datoriale.
- 2° livello – Soggetto apicale di Plenitude, con il ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo in ambito HSE sui datori di lavoro, supportati dalle funzioni HSEQ di unità di business di Plenitude.
- 3° livello – Eni SpA, con ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo in ambito HSE sulle unità di business.

Ogni variazione che implica una modifica sostanziale all’assetto del modello di gestione HSE deve essere preventivamente approvata tramite delibera motivata dai CdA di Plenitude.

I datori di lavoro assicurano e garantiscono la conformità dell’unità produttiva/struttura organizzativa di competenza alla normativa vigente applicabile in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, di tutela dell’ambiente e dell’incolumità pubblica, di security, nonché l’osservanza delle eventuali prescrizioni impartite dalla Autorità pubblica competente e l’implementazione dei relativi provvedimenti di attuazione. Inoltre, possono altresì delegare parte dei propri compiti e ruoli, come previsto e nel rispetto del D.Lgs. n. 81 del 2008, ove lo ritengano opportuno, tenuto conto della peculiarità della struttura organizzativa/unità produttiva di riferimento, ad adeguate figure individuate, in coerenza con il sistema dei poteri di Plenitude, secondo un formale sistema che garantisca l’efficace adempimento delle funzioni delegate.

- *Sanzioni economiche e finanziarie*

Plenitude mediante la MSG in materia di sanzioni economiche e finanziarie definisce un corpo organico di regole e controlli volti a mitigare il rischio di non conformità delle attività aziendali rispetto alle disposizioni dei programmi sanzionatori nazionali ed internazionali, stabilendo ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio e le correlate misure di mitigazione.

La funzione Compliance ha il compito di svolgere valutazioni preventive circa la conformità di specifiche operazioni ed iniziative di business alle sanzioni applicabili, identificando i fattori di rischio connessi e le eventuali azioni di mitigazione ad hoc per la gestione degli stessi.

- *Modello Compliance Privacy & Data Protection*

Plenitude è costantemente nella tutela dei dati personali del suo personale, dei clienti, fornitori, azionisti, stakeholder, partner nonché delle persone con cui, a vario titolo, entra in contatto. I valori della Privacy e Data Protection rappresentano un elemento fondamentale per la correttezza e la trasparenza che guida Plenitude.

Il Modello di *governance* Privacy e Data Protection di Plenitude è un insieme di processi e strumenti che assicurano il perseguimento delle finalità di protezione dei dati personali, in particolare:

- la procedura MSG Privacy e Data Protection rispecchia il General Data Protection Regulation (GDPR) Regolamento UE 2016/679;
- la struttura di Compliance Privacy e Data Protection assicura il presidio costante dell'evoluzione normativa, regolamentare, nazionale e internazionale legate alle tematiche rilevanti per Plenitude, con particolare focus all'utilizzo di tecnologie innovative e agli orientamenti delle Autorità Garanti;
- le strutture interne di staff e di *business* sono responsabilizzate dagli strumenti normativi nel garantire che i processi e le attività di Plenitude rispettino la normativa Privacy e Data Protection, anche con il supporto della specifica funzione di compliance;
- promozione e diffusione dei principi di:
 - "*privacy by design*" nello sviluppo di nuovi trattamenti di dati personali e di iniziative commerciali in coordinamento con le competenti strutture di business e di staff;
 - "*accountability*" definendo strumenti di verifica del funzionamento dei processi e opportune azioni correttive laddove necessarie;
- processi per la gestione delle richieste delle Interessate e degli Interessati pienamente in linea rispetto alle previsioni normative e con i valori di compliance che guidano Plenitude nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

- *Modello Compliance Antitrust e Consumer Protection*

Il rispetto della normativa antitrust – rientrante tra le norme poste a tutela della leale

concorrenza – è richiamato espressamente anche dal Codice Etico ed è garantito all'interno di Plenitude dal recepimento di un'apposita MSG Eni denominata "MSG Antitrust" volta a diffondere la conoscenza della predetta normativa all'interno di Plenitude e delle sue società controllate, italiane ed estere, e ad assicurare adeguati presidi per la prevenzione delle potenziali violazioni nonché per l'adempimento di obblighi di legge.

Plenitude ha istituito un'apposita funzione aziendale che ha il compito di svolgere valutazioni preventive circa la conformità delle iniziative di business alla normativa antitrust, identificando i rischi connessi e indicando specifici controlli per la mitigazione degli stessi.

Plenitude ha istituito un'apposita funzione aziendale con il compito di fornire assistenza e supporto specialistico in materia di pratiche commerciali sleali e diritti dei consumatori alla Società, supportando Plenitude affinché attui pratiche commerciali e di marketing nel rispetto dei principi di *best practice* e di lealtà professionale e si doti di processi interni in compliance con la normativa applicabile, con gli indirizzi in tal senso forniti dalle Autorità locali competenti in materia e rispettando inoltre quanto previsto dalla specifica MSG denominata "Codice delle pratiche commerciali e delle pubblicità".

- *Tax Control Framework*

Plenitude ha recepito, nell'ambito del proprio sistema di controllo interno, il *Tax Control Framework* (o sistema di gestione e controllo del rischio fiscale), predisposto da Eni, il cui obiettivo è quello di assicurare con ragionevole certezza una gestione del business in linea con i principi e le finalità di Linee Guida in Ambito Fiscale (*Tax Strategy*), riducendo ad un livello remoto il rischio di violazioni materiali.

L'adozione del *Tax Control Framework* avviene attraverso un processo strutturato che prevede tre fasi: i) valutazione del rischio fiscale (Risk Assessment), ii) individuazione e valutazione dei controlli a presidio dei rischi e iii) relativi flussi informativi (Reporting).

La normativa interna, in coerenza con quella di Eni, definisce le norme e le metodologie per la progettazione, l'istituzione e il mantenimento nel tempo di tale sistema di controllo.

Il CdA approva la *Tax Strategy*. Il CFRO è responsabile dell'istituzione del *Tax Control Framework* e della sua valutazione annuale. Gli esiti dell'implementazione del *Tax Control Framework* i principali temi che hanno caratterizzato l'effettiva applicazione della *Tax Strategy* sono riportati nella Relazione Annuale inviata, per conoscenza al CdA, e al Collegio Sindacale. La funzione Fiscale lavora in stretto contatto con le linee di business per assicurare che i possibili rischi fiscali siano identificati e adeguatamente gestiti. Gli impatti fiscali delle operazioni straordinarie sono analizzati e approvati dalle adeguate posizioni organizzative.

- *Sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. "whistleblowing")*

Per effetto della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di "Disposizioni per la gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", i modelli organizzativi 231, per essere idonei ad escludere la responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto 231, dovranno prevedere uno o più canali che consentano "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi del Decreto 231, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti" e "almeno un canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

In ottemperanza a quanto descritto dalla succitata legge, la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni inoltrate dai Destinatari del Modello 231, anche in forma confidenziale o anonima, nella piena tutela della riservatezza e dell'anonimato (in tal senso si veda il paragrafo 4.2.3.) è garantita in coordinamento e sinergia con quanto previsto in tema di segnalazioni di gruppo³.

L'attività istruttoria condotta sui casi segnalati permette di testare il sistema di controllo interno e le successive azioni correttive costituiscono un'opportunità di miglioramento continuo del sistema di controllo.

- *Strategia di Sostenibilità e Modello ESG*

Nella realizzazione della strategia di sostenibilità, Plenitude si impegna a contribuire a 10 dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDG), ovvero gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 definiti dalle Nazioni Unite.

Con l'obiettivo di integrare la sostenibilità nel modello di Business, Plenitude ha sviluppato la propria strategia tramite un modello ESG basato sugli SDG per lo Sviluppo Sostenibile e potenziato da un approccio globale alle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Nella qualità di Società Benefit, Plenitude ha individuato l'AD come Responsabile d'impatto a cui affidare le funzioni e i compiti volti al perseguimento del Beneficio Comune. Il Responsabile d'impatto ha, in particolare, il compito di: (i) assicurare il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali nell'attuazione e/o miglioramento delle finalità di beneficio comune; (ii) supportare gli amministratori fornendo informazioni e dati in merito al contesto interno ed esterno nel quale la Società opera e (iii) promuovere la trasparenza dei risultati dell'impatto garantendone la pubblicazione sul sito e appositi canali.

Da ultimo, in data 2 agosto 2021, Plenitude ha istituito il Comitato Sostenibilità, con il compito di assicurare le linee di indirizzo per l'adozione di un approccio sostenibile lungo la catena di valore. Il Comitato Sostenibilità è presieduto dall'AD e composto dai responsabili delle seguenti funzioni: *Sustainability, Digital & Communication; People, Culture & Services; Legal, Regulatory Affairs and Compliance; Chief Financial & Risk Officer; International Markets.*

³ Eni, al fine di rispondere alle previsioni del SOA, nonché alle normative nazionali in materia (es. L. 262/05), ha individuato il Collegio Sindacale di Eni, quale "Audit Committee" e ha adottato uno strumento normativo interno, l'Allegato C "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni e da società controllate in Italia e all'estero" alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, applicabile anche a Plenitude e disponibile nel sito www.eniplenitude.com

CAPITOLO 3

INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI EX DECRETO 231: LA METODOLOGIA DI PLENITUDE

Il perseguimento degli obiettivi strategici e, più in generale, dell'oggetto sociale è orientato al rispetto dei più elevati standard etici e basato sulla creazione ed il mantenimento di un sistema di controllo interno e gestione dei rischi coerente con le best practice di riferimento.

In tale ottica, Plenitude ha attuato uno specifico sistema di controllo e di gestione del rischio in relazione alla compliance al Decreto 231 inteso quale insieme di regole e presidi normativi e organizzativi volti a indirizzare e supervisionare l'attività della Società rispetto ai rischi di reato afferenti al Decreto in esame.

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di cui al Decreto (di seguito, le "Attività Sensibili") è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile sono identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("Key Officer")⁴, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo in essere.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi contenuti nel Modello 231 (in particolare, i presidi di controllo).

Il summenzionato sistema di controllo e di gestione del rischio che include, tra le altre, attività di monitoraggio e analisi normativa, conduzione di periodiche analisi dei rischi in relazione alla "compliance 231" (di seguito, anche "Risk Assessment"), nonché verifiche circa la corretta attuazione dello stesso, viene posto in essere da Plenitude in conformità alle indicazioni metodologiche ed ai principi raccomandati dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO), tramite il documento *Internal Control-Integrated Framework*⁵ ed è strutturato in modo da valorizzare le sinergie e l'integrazione con ulteriori componenti del SCIGR aziendale. Secondo tale documento, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del *CoSO Report, Internal Control Integrated Framework*, sono:

Ambiente di controllo:

⁴ Con il termine "Key Officer" si intende il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento (i) alle modalità operative di gestione del processo e (ii) alle norme interne e agli strumenti normativi e organizzativi che lo governano.

⁵ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), *Internal Control Integrated Framework*, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del “*Top Management*” con riferimento al controllo interno nell’ambito dell’organizzazione. L’ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (*Risk Assesment*):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l’analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, l’attività di analisi è focalizzata a (i) individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell’attività è assicurare il mantenimento e l’aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

3.1. Presidi di controllo 231

3.1.1. Struttura dei presidi di controllo 231

I presidi volti alla prevenzione e mitigazione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) standard generali di trasparenza delle attività, ossia standard di controllo di

carattere trasversale da considerare e applicare con riferimento a tutte le Attività Sensibili del Modello 231;

- 2) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

Gli standard di controllo sono declinati all'interno degli strumenti normativi e/o organizzativi (si veda il paragrafo 2.3.) riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi e/o organizzativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti e vincolano il management e, in generale, tutte le persone di Plenitude alla loro osservanza.

3.1.2. Standard generali di trasparenza

Gli standard generali di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231 sono:

- a) **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁶, ovvero separazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività incompatibili su uno stesso soggetto e la creazione di condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività stesse;
- b) **Norme:** devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire almeno i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'Attività Sensibile (principi di comportamento, ruoli, responsabilità, attività, modalità operative e controlli relativi alla gestione dell'Attività Sensibile);
- c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** con riguardo ai soggetti deputati alla gestione dell'Attività Sensibile, devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con i compiti, i ruoli e le responsabilità definite dall'organigramma aziendale e dalla documentazione organizzativa;
- d) **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, nonché le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito degli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il *management* e i dipendenti della Società alla loro osservanza.

3.1.2. Standard di controllo specifici

⁶ È attribuita allo standard la seguente qualificazione: (i) il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza; (ii) la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

Gli standard di controllo specifici sono associabili ad una o più Attività Sensibili e sono volti a mitigare rischi-reato specifici, ovvero potenziali fattispecie di illecito che possono essere commesse nello svolgimento dell'attività aziendale dai Destinatari del Modello 231. Il testo degli standard di controllo specifici è riportato nella Parte Speciale del Modello.

3.2. Metodologia di identificazione e valutazione del rischio 231

La definizione e l'aggiornamento del sistema di identificazione delle Attività Sensibili e dei presidi di controllo rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza, è assicurato dal processo operativo di seguito rappresentato:



In tal contesto, l'individuazione delle Attività Sensibili comporta l'analisi dei processi aziendali, dell'organizzazione adottata e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile individuata è svolta un'analisi di dettaglio del sistema normativo e/o organizzativo ad essa associato in termini di aderenza rispetto agli standard di controllo individuati nel Modello 231. Tale analisi consente di valutare l'efficacia del sistema normativo e/o organizzativo aziendale ai fini della prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. Tale analisi è il presupposto alla base dell'obiettivo di piena conformità alla normativa di riferimento che Plenitude persegue nell'ambito delle operazioni aziendali, nonché del percorso di miglioramento continuo del SCIGR e pratica dell'eccellenza⁷ a cui la Società tende costantemente.

3.3. Parte Speciale - Attività Sensibili e standard di controllo specifici

La Parte Speciale del Modello 231, in sede di prima adozione, è approvata dal CdA della Società. In occasione degli aggiornamenti successivi viene approvata con le modalità indicate al capitolo 7. Tale documento prevede l'indicazione delle Attività Sensibili e dei relativi standard di controllo.

In particolare, nella Parte Speciale vengono associate le Attività Sensibili alle diverse famiglie di reato incluse nel Decreto 231 ai processi aziendali e riportati gli standard di controllo specifici collegati a una o più Attività Sensibili e declinati all'interno degli strumenti normativi aziendali di riferimento.

⁷ Plenitude persegue il miglioramento continuo del SCIGR in funzione dell'evoluzione del contesto di riferimento, al fine di garantire un costante aggiornamento dello stesso rispetto alle *best practice*, tenendo in considerazione gli interessi degli *stakeholder* di Plenitude.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Organismo di Vigilanza di Plenitude

4.1.1. Collegialità

In ottemperanza alle prescrizioni del Decreto 231, il CdA di Plenitude nomina l'Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale.

Il Decreto, alla luce delle Linee Guida emanate da Confindustria e delle più aggiornate dottrina e giurisprudenza in materia, richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al CdA.

L'Organismo di Vigilanza di Plenitude definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato – ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231 – di *“autonomi poteri di iniziativa e controllo”*. L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'Organismo di Vigilanza è costituito sulla base dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: sono garantiti dal posizionamento riconosciuto all'Organismo e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei suoi componenti. Inoltre, in capo al medesimo Organismo non sono attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte della Società e, in particolare, del management aziendale;
- professionalità: l'Organismo possiede un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: l'Organismo garantisce un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

La Segreteria Tecnica supporta l'Organismo di Vigilanza, al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza dello stesso e di consentirne la massima adesione ai requisiti di continuità di azione e ai compiti di legge.

4.1.2. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale, composto da 3 componenti, di cui una persona esterna con la funzione di Presidente. Al fine di garantire la continuità dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e l'organo di controllo, tra le persone in qualità di componenti figura un/una componente del Collegio Sindacale.

Le persone nominate in qualità di componenti esterni sono individuate tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche di economia, organizzazione e sistemi di controllo interno e responsabilità amministrativa di impresa.

Le persone nominate in qualità di componenti interni sono individuate tra i/le responsabili della funzione di Compliance o della funzione Internal Audit di Plenitude, in modo da garantire la necessaria continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, anche in caso di sostituzione o di integrazione, è deliberata dal CdA, su proposta dell'AD. Gli strumenti normativi interni definiscono i limiti di durata degli incarichi. I/le componenti continueranno a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. Le persone nominate in qualità di componenti esterni sono rieleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei/delle componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con Plenitude o con Società Controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- (ii) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il quarto grado con componenti del CdA di Plenitude o con amministratori di Società Controllate nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo di Plenitude o di Società Controllate, sindaci di Plenitude ovvero facciano parte del network della società di revisione;
- (iii) la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del Codice civile;
- (iv) fatta salva diversa determinazione del CdA, il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- (v) il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231;
- (vi) la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (vii) la sottoposizione a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico, fatta salva l'applicazione delle disposizioni riferibili a società operanti in specifici settori);
- (viii) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;

- (ix) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità di cui ai punti precedenti, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, dichiarati in occasione della nomina.

Costituiscono motivi di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- le dimissioni della persona nominata in qualità di componente interno dell'Organismo di Vigilanza dalla funzione aziendale o dalla carica ricoperta o la cessazione dalla funzione o carica;
- la rinuncia del/della componente dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali o il decesso;
- la revoca per giusta causa.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di una persona che riveste la carica di componente, questa deve darne notizia immediata mediante comunicazione scritta alle altre persone componenti dell'Organismo di Vigilanza e decade automaticamente dalla carica. Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del CdA e all'AD, per la formulazione della proposta di sostituzione al CdA ai sensi del presente paragrafo.

Il verificarsi di motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza a carico delle persone in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporta la decadenza dell'intero organo, anche nel caso in cui dovesse riguardare la maggioranza dei membri in carica, fatto salvo in ogni caso: (i) l'obbligo di provvedere, con la massima sollecitudine, alla sostituzione degli stessi, ai sensi di quanto previsto nel presente paragrafo e (ii) nell'ipotesi in cui i predetti motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza dovessero riguardare tutte le persone componenti dell'Organismo di Vigilanza, il permanere in carica, *ad interim* e fino ad integrazione dei/delle componenti dotati dei necessari requisiti, del componente che, per ultimo, abbia dato notizia dell'intervenuta causa di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza.

Fermo restando quanto sopra, il CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico dell'intero Organismo di Vigilanza/persona del singolo componente in caso di:

- omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un giudice penale ai sensi del Decreto 231 a carico della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") emesso nei confronti della Società;
- grave inadempimento da parte dello stesso nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del Decreto 231;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di efficacia del Modello 231;
- (iv) segnalazione alla Società circa l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti adempimenti:

- a. approvazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e in coordinamento con il piano di audit definito dall'Internal Audit;
- b. coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- c. effettuazione di eventuali verifiche mirate su determinate procedure/processi, operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle funzioni aziendali;
- d. cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali (ad esempio la ricezione preventiva per informativa delle MSG di compliance e governance e loro aggiornamenti, si veda paragrafo 2.3.1.);
- e. verifica delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 per i Destinatari, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- f. ogni altro compito attribuito dal Decreto 231 o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, per il mezzo delle competenti unità in ambito Internal Audit, di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze.

L'Organismo di Vigilanza, per l'esecuzione delle attività di vigilanza, ove necessario, può ricorrere al supporto esterno: (i) della funzione Internal Audit di Eni e/o (ii) di professionisti e/o di società specializzate legate a Plenitude da specifici accordi quadro. L'Organismo di Vigilanza, per le medesime attività, è supportato anche dalla funzione Internal Audit di Plenitude.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto della funzione Compliance, può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di propria competenza e scambiare dati e valutazioni ad esso inerenti.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o

componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza (si veda anche paragrafo 4.2.2.).

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere – anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti – nel rispetto delle procedure aziendali, incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 1 milione di euro, la necessità è comunicata al Presidente e all'AD di Plenitude.

Il CdA della Società approva il budget annuale proposto dall'Organismo di Vigilanza nell'importo adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo di Vigilanza determina in autonomia le spese e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato dal CdA. Le spese devono comunque essere sostenute nel rispetto dei poteri di firma aziendali.

4.2. Flussi informativi

4.2.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il CdA della Società, in merito all'attuazione del Modello 231:

- (i) semestralmente, previa informativa al Collegio Sindacale, attraverso una relazione relativa all'attività svolta nel semestre precedente in merito all'attuazione del Modello 231 e alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il CdA e il Collegio Sindacale per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse;
- (ii) ad evento, previa informativa all'AD e al Presidente, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata.

In occasione delle relazioni semestrali, e ogni qual volta emergano argomenti di comune interesse, sono inoltre organizzati incontri dedicati con il Collegio Sindacale.

4.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

Devono essere trasmesse quanto prima all'Organismo di Vigilanza – e in coordinamento con il suo calendario semestrale – le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Antitrust, Garante per la protezione dei dati personali, ARERA), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231 e relative a Plenitude;
- le notizie e le richieste su eventi giudiziari rilevanti⁸;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate per inosservanza del Modello 231 di Plenitude;
- segnalazione di incidenti mortali e infortuni gravi (con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società nonché di incidenti nell'ambito della sicurezza degli impianti ove classificati sulla base della normativa interna applicabile come emergenze di II e III livello.

In aggiunta, sono attivati flussi informativi periodici e ad hoc verso l'OdV, anche sulla base di specifiche normative interne, di cui si segnalano di seguito i principali:

- la funzione responsabile delle attività di amministrazione e controllo incontra l'Organismo di Vigilanza, su base semestrale, per rendere informative e aggiornamenti sulle tematiche di propria competenza circa la gestione delle risorse finanziarie;
- la funzione responsabile delle attività legali riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza, tra l'altro, (i) sui provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria che vedano il coinvolgimento di Plenitude o di suoi soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, (ii) sui provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità giudiziaria nell'ambito dei procedimenti di cui al punto precedente e (iii) sulle comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231;
- la funzione competente di Internal Audit trasmette all'Organismo di Vigilanza il Piano di Audit approvato e le relative revisioni, nonché i rapporti di audit emessi sulle attività svolte da Plenitude;
- la funzione responsabile delle attività di Compliance riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito ai contenuti e agli esiti dell'attività svolta secondo quanto stabilito dalle normative aziendali in materia;
- le funzioni Plenitude responsabili delle attività di HSE riferiscono periodicamente all'Organismo di Vigilanza, su base almeno semestrale, in merito ai dati e agli indicatori raccolti in tema di salute, sicurezza sul lavoro ed ambiente, secondo quanto stabilito dalle normative aziendali in materia;
- la funzione responsabile delle Risorse Umane riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito alle azioni disciplinari intraprese ad esito di attività istruttorie svolte a seguito della ricezione di segnalazioni anche anonime

⁸ Gli "Eventi giudiziari rilevanti", come definiti negli strumenti normativi interni, sono comunicati all'OdV secondo le modalità contenute nel suo regolamento.

(*whistleblowing*) o scaturenti da attività di audit, nonché di ogni ulteriore sanzione disciplinare comminata al personale di Plenitude in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Modello 231;

- gli Organismi di Compliance delle Società Controllate, per il tramite dei responsabili delle strutture di coordinamento degli Organismi di Compliance delle Società Controllate e previa loro consultazione, trasmettono senza ritardo informative ad evento ritenute rilevanti nell'interesse di Plenitude, fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Plenitude (es. "Eventi giudiziari rilevanti" come definiti negli strumenti normativi interni);
- la funzione responsabile delle attività di Security riferisce a richiesta sull'attività svolta in Plenitude avente attinenza con il Decreto 231 o con il Modello.

Resta fermo che l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni ai responsabili delle competenti funzioni aziendali e organizzare incontri con gli stessi, per essere informato su tematiche rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza nonché istituire, in ogni momento, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili delle competenti funzioni e unità aziendali.

Infine, l'Organismo di Vigilanza riceve, per il tramite del Presidente del Collegio Sindacale suo componente, informative ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso, in occasione delle sue attività di controllo, rilevi carenze e inosservanze che presentino rilevanza sotto il profilo 231⁹.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite della funzione di Compliance di Plenitude e previa consultazione delle competenti unità della funzione Compliance Integrata di Eni, trasmette all'Organismo di Vigilanza di Eni, senza ritardo, informative ad evento ritenute rilevanti nell'interesse di Eni, fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Plenitude.

4.2.3. Gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti a segnalare possibili condotte illegittime rilevanti ai sensi del Decreto 231 e inosservanze di natura dolosa/fraudolenta del Modello 231, secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dagli strumenti normativi aziendali in materia di gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima (*whistleblowing*) (si veda il paragrafo 2.4.1.) o direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso la casella di posta elettronica: odv@eniplenitude.com

Si tratta di segnalazioni aventi a oggetto comportamenti riferibili a Persone di Plenitude posti in essere in violazione di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231 o Modelli di Compliance per le Società controllate estere, comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, a Plenitude

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dallo strumento

⁹ Fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Plenitude.

normativo aziendale in materia di segnalazioni¹⁰.

In ogni caso, qualora l'Organismo di Vigilanza, per le segnalazioni di competenza, ritenga opportuno procedere ad un ulteriore accertamento dei fatti, può richiedere di effettuare ulteriori accertamenti.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

4.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere conservate in un apposito archivio cartaceo e/o informatico e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, agendo in conformità – tra l'altro – nella sua esecuzione anche delle disposizioni contenute nel GDPR e al Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101 del 10 settembre 2018).

¹⁰ Il documento Allegato C "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni e da società controllate in Italia e all'estero" alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi" è disponibile sul sito www.eniplenitude.com.

CAPITOLO 5

DESTINATARI DEL MODELLO 231 E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. Premessa

È data ampia divulgazione del Modello 231 sia, all'interno che all'esterno, di Plenitude.

L'Organismo di Vigilanza di Plenitude monitora le iniziative volte a promuovere la diffusione e comunicazione, nonché la formazione sul Modello 231.

5.2. Destinatari del Modello 231

Il Modello 231 è destinato ai componenti degli organi sociali, alle persone di Plenitude (ivi inclusi il personale dirigente e coloro che sono distaccati presso Plenitude) e a coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Plenitude (partner, distributori, intermediari, agenti, fornitori etc.) (di seguito, i "Destinatari").

5.3. Attività di diffusione e comunicazione

La comunicazione è un importante requisito per l'attuazione del Modello 231. Plenitude si impegna, pertanto, a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e delle Persone di Plenitude, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti. In particolare, la diffusione e comunicazione del Modello avvengono attraverso le seguenti modalità:

- *Diffusione e comunicazione alle persone di Plenitude*

La Parte Generale del Modello 231 è comunicata dalle funzioni aziendali competenti ai dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di unità organizzative; il testo viene inoltre consegnato ai dipendenti e alle dipendenti al momento dell'assunzione.

La Parte Generale e la Parte Speciale del Modello 231 sono rese disponibili nella sezione dell'Intranet aziendale dedicata alla pubblicazione degli strumenti normativi. È altresì garantita adeguata informativa anche in caso di eventuali aggiornamenti.

- *Diffusione e comunicazione a terzi e al mercato*

La Parte Generale del Modello 231 è portata a conoscenza delle persone con cui Plenitude intrattiene relazioni contrattuali ed è in ogni caso reso disponibile sul sito Internet di Plenitude.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto. Nello specifico, con adeguato strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Decreto 231, dei principi generali del Modello 231 e del Codice Etico, prevedendo appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà di

sospenderne l'esecuzione del contratto e/o penali) per il caso di inadempimento.

5.4. Attività di formazione

La formazione sui contenuti del Decreto 231¹¹ e sul Modello 231 è un importante requisito dell'attuazione dello stesso. In tal contesto, Plenitude si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e di tutte le persone della Società, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo e tenendo conto del livello di rischio delle diverse attività svolte dal personale.

Il programma di formazione 231 viene realizzato attraverso sessioni formative obbligatorie, sia mediante corsi *e-learning* sia con eventi in aula/webinar, tarati in funzione dei destinatari del corso ed elaborati favorendo la partecipazione attiva degli stessi. I destinatari del programma formativo sono individuati sulla base di una metodologia *risk-based*.

La formazione erogata è monitorata dalle strutture aziendali competenti al fine di assicurare la partecipazione e la tracciabilità della stessa da parte del personale di Plenitude. Inoltre, tali strutture valutano, in linea con le indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa e forniscono informativa all'Organismo di Vigilanza sulla formazione erogata.

¹¹ Anche attraverso la diffusione dell'Appendice Normativa, consultabile sul sito Intranet aziendale, redatta e mantenuta al fine di garantire aggiornamenti costanti sulla normativa.

CAPITOLO 6

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1. Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un sistema disciplinare, applicabile anche in caso di inosservanza delle disposizioni del Modello 231, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello 231 stesso e l'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, nonché presupposto imprescindibile per consentire a Plenitude di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra chi commette l'inosservanza e Plenitude, nonché del rilievo e della gravità della stessa e del suo ruolo e delle sue responsabilità. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

L'attivazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei casi in cui l'inosservanza integri un reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Il procedimento disciplinare è gestito dalla funzione competente in ambito Risorse Umane¹² che riferisce al riguardo all'Organismo di Vigilanza che ne deve essere sempre informato. L'Organismo di Vigilanza può altresì segnalare alle funzioni competenti la notizia di inosservanza del Modello 231 ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e monitora, di concerto con il Responsabile Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.2. Inosservanza del Modello 231

A titolo meramente esemplificativo, costituisce inosservanza del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231;
- la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo enunciati nel documento *"Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231"*;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - (a) esponzano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231

¹² Ad accezione dei casi descritti al paragrafo 6.5.

e/o

- (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto 231

e/o

- (c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231.

Con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime (*whistleblowing*):

- i. la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- ii. l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- iii. l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

6.3. Misure nei confronti di persone in posizione di quadro, impiegato e operaio

In relazione al personale dipendente, il sistema disciplinare rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Energia e Petrolio ("CCNL Energia e Petrolio"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni previste nel Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

A ogni notizia di inosservanza del Modello 231 è dato impulso da parte del Responsabile della funzione competente in ambito Risorse Umane al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dalle Persone di Plenitude, ai sensi dei vigenti strumenti normativi interni:

- (i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze sia accertata l'inosservanza del Modello 231, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dal Responsabile della funzione in ambito Risorse Umane competente, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare applicabile;
- (ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità dell'inosservanza. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di

precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

Inoltre, a titolo esemplificativo e al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le inosservanze e i provvedimenti disciplinari, si precisa che incorre nei provvedimenti disciplinari il dipendente che violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

I provvedimenti disciplinari espulsivi saranno adottati nell'ipotesi in cui i predetti comportamenti, ove configurino i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o senza:

- si realizzino in una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente;
- determinino la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231.

La funzione responsabile in ambito Risorse Umane comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i lavoratori che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

6.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 6.3. lett. (i) l'inosservanza del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti, si adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 6.3. lett. (ii) se l'inosservanza del Modello 231 configura i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro la sanzione è individuata nel licenziamento con preavviso o per giusta causa a fronte di comportamenti che non consentano la prosecuzione del

rapporto di lavoro¹³.

6.5. Misure nei confronti dei membri degli organi sociali, ivi inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza – nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni – sia venuto a conoscenza della notizia di una potenziale inosservanza ai sensi del paragrafo 6.2 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale e/o membri dell'Organismo stesso, il Presidente dell'OdV informa il Presidente del CdA e, qualora non ne sia già venuto a conoscenza quale componente dell'OdV, il Presidente del Collegio Sindacale¹⁴ (di seguito, collettivamente i "Presidenti"). I suddetti Presidenti¹⁵ informano i rispettivi organi per lo svolgimento, con l'astensione del soggetto coinvolto, degli opportuni accertamenti delle possibili inosservanze. A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze non siano state ritenute infondate, il CdA, il Collegio Sindacale e l'OdV promuoveranno le iniziative più opportune e adeguate, per quanto di competenza, tenendo conto della gravità dell'inosservanza rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dai regolamenti e/o dal presente Modello 231.

6.6. Misure nei confronti degli altri Destinatari

L'inosservanza da parte di tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Plenitude, delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento che impegnano le controparti al rispetto del Modello, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali per il caso di inadempimento secondo quanto previsto al capitolo 5.3.

¹³ Il Responsabile della funzione in ambito Risorse Umane competente comunica l'irrogazione della sanzione all'Organismo di Vigilanza.

¹⁴ Salvo i casi che li riguardino direttamente.

¹⁵ Qualora l'inosservanza riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, le funzioni dello stesso ivi previste sono svolte dal componente più anziano dei rispettivi organi.

CAPITOLO 7

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1. Programma di Aggiornamento

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società, l'aggiornamento del Modello 231, da effettuarsi nei casi previsti dal capitolo 1.1., si articola nella predisposizione di apposito Programma di Aggiornamento, contenente le proposte di modifica e/o integrazione del Modello 231 con evidenza delle azioni di miglioramento individuate.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del Programma di Aggiornamento in occasione: (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina delle responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il Programma di Aggiornamento è avviato da parte della funzione Compliance di Plenitude, in maniera autonoma, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, o su impulso di quest'ultimo, in presenza di ogni fatto che determini l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231.

Il Programma di Aggiornamento viene predisposto e realizzato dalla funzione Compliance con il contributo delle funzioni aziendali competenti. L'Organismo di Vigilanza è informato sullo stato di avanzamento e sui risultati del Programma stesso.

7.2. Aggiornamento del Modello 231

I risultati del Programma di Aggiornamento sono sottoposti all'AD che ha il compito di disporre l'aggiornamento e l'attuazione del Modello 231.

Le modifiche e/o integrazioni contenute nel Programma di Aggiornamento relative ai Capitoli 3, 4, 6, 7 e 8 della Parte Generale sono approvate, su proposta dell'AD, dal CdA, sentito il Collegio Sindacale.

Le modifiche e/o integrazioni contenute nel Programma di Aggiornamento relative alle Definizioni e ai Capitoli 1, 2 e 5 della Parte Generale, nonché quelle relative alla Parte Speciale sono immediatamente efficaci una volta approvate dall'AD che le sottopone, per informativa, al CdA.

La Funzione Compliance monitora l'andamento delle azioni correttive del Modello 231 previste nel Programma di Aggiornamento e l'Organismo di Vigilanza è informato sullo stato di avanzamento delle azioni disposte ad esito dei risultati del Programma.

Le "modifiche formali" del Modello 231 sono soggette a una procedura di revisione semplificata¹⁶ e sono approvate dalla Funzione Compliance, previa informativa all'Organismo di Vigilanza. Si intendono per "modifiche formali" le revisioni e/o integrazioni

¹⁶ La medesima procedura di aggiornamento si applica anche al documento Appendice Normativa.
Pag. 38 di 40

che non abbiano alcun impatto sostanziale sulle previsioni dei documenti interessati, quali le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento di riferimenti normativi esterni o interni o della denominazione di unità e funzioni interne¹⁷.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di provvedere alla conservazione del Modello 231 e dei suoi aggiornamenti e alla sua comunicazione e diffusione secondo quanto previsto al capitolo 5.

¹⁷ Effettuate a fronte di cambiamenti del sistema normativo e organizzativo/interno che abbiano comunque seguito l'iter approvativo previsto dalla Società.

CAPITOLO 8

MODELLO 231 E SOCIETA' CONTROLLATE E PARTECIPATE

Plenitude promuove l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di idonei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, in particolare sensibilizza ciascuna Società Controllata in merito all'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti, dipendenti o apicali, partner e fornitori e di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Secondo quanto disciplinato negli strumenti normativi interni di Plenitude, le Società Controllate adottano e attuano, nella gestione delle attività a rischio ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, principi e presidi di controllo coerenti con quanto previsto nel Modello 231 di Plenitude opportunamente adeguati tenendo conto della normativa locale applicabile, della specifica operatività dell'ente e della sua organizzazione. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società Controllate sono responsabili dell'adozione e attuazione dei rispettivi Modelli 231 o altri modelli di compliance in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

I rappresentanti indicati da Plenitude negli organi sociali delle società partecipate da Plenitude, ivi incluse le società a controllo congiunto, i consorzi e le joint venture promuovono, negli ambiti di rispettiva competenza, l'adozione di sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità degli enti, coerenti con le misure adottate dalle società del gruppo Plenitude.