Modello 231

Parte Generale

plenitude

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data: 12 marzo 2026

Eni Plenitude SpA Società Benefit
Sede Legale: Via Giovanni Lorenzini, 4 20139 Milano (MI)

Capitale Sociale € 855.555.556,00 i.v
Registro Imprese di Milano-Monza- Brianza-Lodi,
Codice Fiscale e Partita IVA 12300020158 R.E.A.Milano n.1544762
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Eni S.p.A.

Indice

1. Il Modello 231 di Plenitude

1.1. L'adozione del Modello 231 (p. 10)
1.2. La struttura del Modello 231 (p. 11)
1.3 I presidi di controllo 231 (p. 12)
1.3.1. Struttura dei presidi di controllo 231 (p. 12)
1.3.2. Standard generali di trasparenza (p. 12)
1.3.3. Standard di controlli specifici (p. 13)

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 (p. 15)
2.2. Il Modello di Governance di Plenitude e la Funzione Compliance (p. 15)
2.2.1. La Funzione Compliance: il suo ruolo nel Modello di Governance (p. 16)
2.3. Plenitude e il suo Sistema Normativo, Organizzativo e di Deleghe e Poteri (p. 17)
2.3.1. Il Sistema Normativo (p. 17)
2.3.2. Il Sistema Organizzativo (p. 19)
2.3.3. Il Sistema dei poteri (p. 19)
2.4. Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (p. 20)
2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi (p. 21)

3. Individuazione, analisi e valutazione dei rischi ex Decreto 231: la metodologia di Plenitude

3.1. Metodologia di identificazione e valutazione del rischio 231 (p. 29)

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1. Organismo di Vigilanza di Plenitude (p. 32)
4.1.1. Collegialità (p. 32)
4.1.2. Composizione e nomina (p. 32)
4.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza (p. 34)
4.2. Flussi informativi (p. 36)

4.2.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario (p. 36)

4.2.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie (p. 36)

4.2.3. Gestione delle segnalazioni (p. 37)

4.3. Raccolta e conservazioni delle informazioni (p. 39)

5. Destinatari del Modello 231 e attività di comunicazione e formazione

5.1. Premessa (p. 41)

5.2. Destinatari del Modello 231 (p. 41)

5.3. Attività di diffusione e comunicazione (p. 41)

5.4. Attività di formazione (p. 42)

6. Sistema disciplinare e sanzionatorio

6.1. Funzione del sistema disciplinare (p. 44)

6.2. Inosservanza del Modello 231 (p. 44)

6.3. Misure nei confronti di persone in posizione di quadro, impiegato e operaio (p. 45)

6.4. Misure nei confronti del personale dirigente (p. 46)

6.5. Misure nei confronti dei membri degli organi sociali, ivi inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza (p. 47)

6.6. Misure nei confronti degli altri destinatari (p. 47)

7. Regole per l'aggiornamento del Modello 231

7.1. Aggiornamento del Modello 231 (p. 49)

8. Modello 231 e Società Controllate e Partecipate

8.1. L'adozione di adeguati sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa di impresa nelle Società Controllate e nelle società partecipate di Eni (p. 51)

8.2. Consultazione tra l'Organismo di Vigilanza di Eni e gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate (p. 51)

Definizioni

Amministratore Delegato o AD	Amministratore Delegato ovvero soggetto cui siano attribuiti funzioni e poteri assimilabili ai sensi delle disposizioni di legge e di statuto applicabili
Attività Sensibili 231 o Attività Sensibili	Attività aziendali ove può ravvisarsi il rischio di commissione dei reati presupposto riferito 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 della Società
Codice Etico	Codice Etico di Eni S.p.A. recepito da Plenitude
Compliance	Rispetto di specifiche disposizioni e normative locali, nazionali e/o internazionali, impartite dal legislatore, da autorità di settore, da organismi di certificazione, nonché da strumenti normativi interni aziendali
CoSo Report / CoSo	Il Committee of Sponsoring Organizations of the tradeway commission (CoSo) redige il documento definito "Internal Control Integrated Framework", 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 integrazioni e modifiche
Destinatari	Ai sensi del paragrafo 5.2. sono i componenti degli organi sociali, il personale dipendente (ivi inclusi i e le dirigenti e coloro che sono distaccati presso la Società) e coloro che intrattengono rapporti contrattuali con

	la Società, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società (partner, distributori agenti, intermediari, fornitori, etc.)
Plenitude o Società	Eni Plenitude S.p.A. Società Benefit
Eni	Eni S.p.A.
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o Modello 231 o Modello	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001) approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	L'organismo istituito dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001
Organismo di Compliance	Ai sensi degli strumenti normativi interni, l'organismo 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 per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai fini della responsabilità di impresa adottato dalle società controllate. Nelle società controllate italiane coincide con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001
Parte Generale del Modello 231 della Società	Il presente documento intitolato "*Modello 231 di* Plenitude"
Parte Speciale del Modello 231 della Società	Documento intitolato "*Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*"
Dipendenti di Plenitude	Tutto il personale subordinato di Eni Plenitude S.p.A. Società Benefit, ivi incluso il personale dirigente
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 D.Lgs. n. 231 del 2001 e s.m.i. quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti
Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari di Eni	Relazione approvata annualmente dal consiglio di amministrazione di Eni S.p.A. ai sensi dell'art. 123-bis del D.Lgs n.

	58/1998 (Testo Unico della Finanza) e pubblicata sul sito internet di Eni. La Relazione riporta le informazioni richieste dalla norma richiamata, e in particolare le informazioni sugli assetti proprietari, sull'adesione di Eni ad un codice di comportamento in materia di governo societario promosso da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria (Codice di Corporate Governance) motivando le ragioni dell'eventuale mancata adesione ad una o più disposizioni e le scelte che Eni ha effettuato nell'applicazione dei principi di autodisciplina, nonché le pratiche di governo societario effettivamente applicate da Eni al di là degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative o regolamentari
Società Controllate Eni	Società direttamente e/o indirettamente controllate, in via solitaria da Eni S.p.A., in Italia e all'estero, elencate nell'allegato "Imprese controllate" dell'ultimo bilancio consolidato approvato, nonché nell'elenco integrativo relativo alle società italiane controllate di diritto, ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1, e comma 2, del codice civile, da Eni S.p.A.
Società Controllata	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 "Partecipazioni di Eni Plenitude" dell'ultimo bilancio consolidato approvato
Società controllata italiana	Società controllata che sia costituita in Italia o che, pur essendo costituita all'estero, abbia in Italia una *branch* operativa o l'attività prevalente

Società controllata estera	Società controllata che non abbia in Italia la sede dell'amministrazione, l'attività prevalente o una *branch* operativa
Successo Sostenibile	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)

Capitolo 1

Il Modello 231 di Plenitude

1.1. L'adozione del Modello 231

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società 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. Essa si inserisce nella più ampia politica d'impresa che si esplicita in iniziative e interventi volti non solo al raggiungimento dei risultati economici, ma anche all'identificazione di un duplice scopo: uno legato alla qualifica di Società Benefit, l'altro che affianca il perseguimento di obiettivi di benefici comuni, in coerenza 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, possa 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 intende prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo della Società.

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 2005 si è dotata di un Modello 231, aggiornato nel tempo, in linea con le modifiche normative e organizzative della Società, nonché con le best practice in materia[1].

In una logica di miglioramento continuo, il Modello 231 della Società 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, (iii) alla giurisprudenza e alla 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 della Società;
- 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.

[1] Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 – aggiornate a lugli 2021 – e UNI 11961:2024 "Linee Guida per l'integrazione del sistema di gestione per la compliance UNI ISO 37301:2021 a supporto dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo e degli Organismi di Vigilanza in conformità al D. Lgs. 231/2001" – pubblicata a dicembre 2024.

1.2. La struttura del Modello 231

Il Modello 231 della Società è costituito dal presente documento, che ne costituisce la Parte Generale, dal documento "Processi, Attività Sensibili e Standard di Controllo Specifici del Modello 231", che ne costituisce la Parte Speciale, nonché dal documento "Appendice Normativa".

La Parte Generale ha ad oggetto: (i) il modello di business e di governance della Società; (ii) il Sistema Normativo, Organizzativo, di Deleghe e Poteri della Società; (iii) il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società; (iv) la metodologia di individuazione, analisi e valutazione dei rischi ex Decreto 231 della Società ; (v) le regole di composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della reportistica da e verso tale Organismo; (vi) il processo di gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) ricevute da Eni e dalle Società Controllate; (vii) le attività di comunicazione e formazione sul Decreto 231 e sul Modello 231; (viii) il sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile in caso di inosservanza delle regole richiamate dal Modello e (ix) le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

La Parte Speciale individua le Attività Sensibili e detta i relativi presidi di controllo che devono essere declinati negli strumenti organizzativi e/o normativi aziendali. In particolare, prevede:

- l'elenco delle Attività Sensibili, ciascuna delle quali corredata da una descrizione esemplificativa della stessa nonché delle principali sotto-attività delle quali si compone;
- l'elenco degli Standard di Controllo Specifici, associabili ad una o più Attività Sensibili e che si integrano con gli Standard Generali di Trasparenza applicabili trasversalmente a tutte le Attività Sensibili (si veda il paragrafo 1.3.2.);
- l'associazione a ciascuna Famiglia di Reato delle Attività Sensibili ad essa riconducibili e dei relativi Standard di Controllo Specifici rilevanti;
- l'associazione a ciascuno dei Processi aziendali delle Attività Sensibili rilevate in ambito e degli Standard di Controllo Specifici a presidio;
- l'illustrazione delle Attività Sensibili trasversali, ovvero le Attività Sensibili che per la loro natura si intendono applicabili a tutti i Processi aziendali;
- la correlazione tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 definiti dalle Nazioni Unite e condivisi dalla Società con le Famiglie di Reato, i Processi, le Attività Sensibili e gli Standard di Controllo rilevanti per il raggiungimento dello stesso.

Il documento "Appendice Normativa"[2] contiene un elenco riepilogativo e una tabella descrittiva dei reati presupposto di cui al Decreto 231.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano nella Società e per

[2] L'aggiornamento dell'Appendice Normativa è effettuato a cura della competente unità della Funzione Compliance di Plenitude.

la Società e costituisce un elemento fondamentale di riferimento del sistema di compliance 231.

1.3. I presidi di controllo 231

1.3.1. 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, 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 (si veda il paragrafo 1.3.3.).

Gli standard di controllo sono declinati all'interno degli strumenti normativi e/o organizzativi riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi e/o organizzativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti e vincolano il management e le persone di Plenitude alla loro osservanza.

1.3.2. 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 autorizza[3], 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 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

[3] È attribuita allo standard la seguente qualificazione:
- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- 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.

informativi e dei controlli effettuati a supporto della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, nonché le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

1.3.3. Standard di controllo specifici

Gli standard di controllo specifici prevedono disposizioni particolari (c.d. misure di presidio o anche requisiti di controllo), volte a mitigare rischi-reato specifici, ovvero potenziali fattispecie di illecito che possono essere commesse nello svolgimento dell'attività aziendale dai Destinatari del Modello 231.

Capitolo 2

Plenitude e il suo modello di business

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:

1. *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;
2. *renewables*: produzione e cessione di energia elettrica da fonti rinnovabili, in particolare eolica e solare;
3. *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 o tramite società controllate o joint ventures e partnership - in Italia, Francia, Spagna, Stati Uniti d'America, Grecia, Slovenia, Portogallo, Regno Unito, Kazakistan, Australia, Colombia, Germania, Austria, Svizzera, Romania, Norvegia.

Il 1° luglio 2021, la Società ha aggiornato il proprio Statuto Sociale in Società Benefit. Questo modello di impresa, introdotto in Italia dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208, prevede che nell'esercizio della loro attività economica, le Società Benefit perseguano una duplice finalità: la generazione di profitto e la realizzazione di una o più finalità di beneficio comune nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

In particolare, in virtù dello status di Società Benefit, Plenitude si è impegnata a perseguire le seguenti quattro finalità specifiche di beneficio comune: 1. concorre a creare e diffondere la cultura dell'uso sostenibile dell'energia; 2. promuovere lo sviluppo e la commercializzazione di soluzioni e tecnologie per l'utilizzo responsabile dell'energia; 3. promuovere la diversità e l'inclusione; 4. porre al centro dell'attività i clienti, accompagnandoli a fare un uso migliore dell'energia e relazionandosi con loro con correttezza e trasparenza.

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

La struttura di corporate governance della Società è articolata secondo il modello tradizionale italiano che – fermi i compiti dell'Assemblea – attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione, fulcro del sistema organizzativo, e le funzioni di controllo al Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione, incaricata dall'assemblea.

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

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

La rappresentanza e la firma sociale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, dinanzi a qualsiasi giurisdizione, spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore cui siano state delegate attribuzioni ai sensi nei limiti delle stesse, disgiuntamente tra loro.

Un'altra figura centrale nel modello di governance della Società è l'Organismo di Vigilanza, cui è dedicato il successivo Capitolo 4 del presente documento.

Il modello prescelto sancisce la netta separazione tra le funzioni di Presidente e quelle di Amministratore Delegato; a entrambi compete, disgiuntamente, la rappresentanza della Società.

2.2.1. La Funzione Compliance: il suo ruolo nel Modello di Governance

All'interno di Eni è presente una funzione di Compliance Integrata che ha il compito di presidiare le materie di Compliance legale (tra cui, per esempio, la Responsabilità Amministrativa di impresa, il Codice Etico, l'Antibribery, l'Antiriciclaggio, l'Antitrust, la Privacy e Data Protection, la Consumer Protection e Green Claims, le Sanzioni economiche e finanziarie, le normative internazionali a protezione dagli investimenti stranieri) nonché di sovrintendere allo sviluppo del modello di Compliance Integrata volto a rafforzare la cultura e l'efficacia dell'azione di compliance in Eni, valorizzando le sinergie operative nei processi e i controlli presenti nei diversi sistemi.

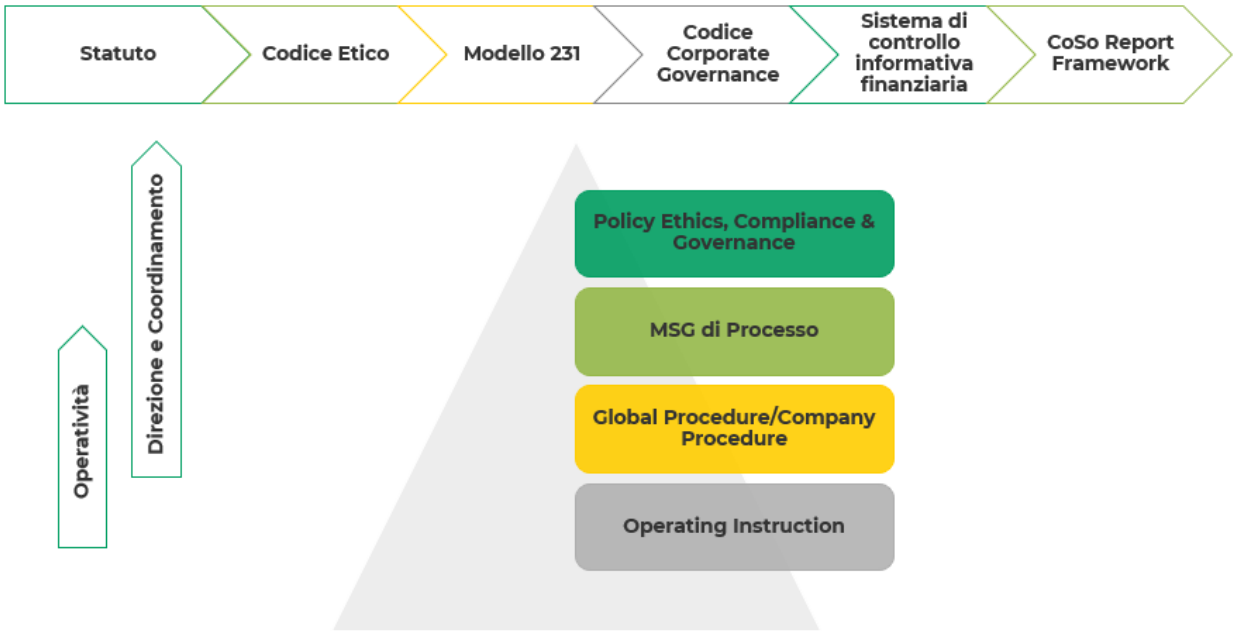
Plenitude si è dotata di una funzione di Compliance che assicura alla Società il medesimo presidio rispetto a quello della corrispondente struttura in Eni.

La centralità dei temi di compliance in Eni è confermata, inoltre, dall'ottenimento da parte della certificazione ISO 37301:2021 ("ISO 37301") del proprio Sistema di Gestione della Compliance.

2.3. Plenitude e il suo Sistema Normativo, Organizzativo e di Deleghe e Poteri

2.3.1. Il Sistema Normativo

Il Sistema Normativo rappresenta l'insieme degli strumenti che definiscono i modelli di riferimento per le tematiche etiche, di compliance e di corporate governance, nonché i processi aziendali e le relative modalità operative.
Il Sistema Normativo di Eni è strutturato secondo un'architettura a quattro livelli: le Policy Ethics, Compliance & Governance, le MSG di Processo, le Global Procedure/Company Procedure e le Operating Instruction, come rappresentato nella piramide sottostante. Plenitude, per tener conto delle proprie specificità e in quanto società controllata non quotata, emette le proprie Company Procedure in coerenza con le Global Procedure, emesse da Eni. Tutte le attività operative di Eni, come per Plenitude, sono riconducibili a una mappa di processi funzionali all'attività aziendale e integrati con le esigenze e principi di controllo esplicitati nei modelli di compliance e governance e basati su Statuto, Codice di Corporate Governance, CoSO Report Framework, Modello 231 e Codice Etico e principi del Sistema di controllo Eni sull'informativa finanziaria.



Relativamente alle tipologie di strumenti che compongono il sistema normativo:

- le Policy Ethics, Compliance & Governance si compongono di "Linee fondamentali" e "Modalità Applicative" e definiscono: (i) i valori e principi (Ethics); (ii) un quadro sistematico (modello) di riferimento per l'attuazione di requisiti normativi specifici, regolamenti o framework internazionali (Compliance); (iii) le regole di riferimento del governo societario, sulla base dei requisiti normativi e statutari, di best practice e di framework internazionali (Governance). Individuano ruoli, responsabilità,

comportamenti, flussi informativi, principi e/o standard di controllo volti al perseguimento degli obiettivi definiti e alla gestione dei rischi. Tali strumenti normativi sono trasversali ai processi aziendali.
Con riferimento alle Società Controllate non quotate, le Policy ECG sono inderogabili, salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali;

- le Management System Guideline di Processo ("MSG") definiscono le linee guida finalizzate ad un'adeguata gestione del processo, in considerazione dei principi di riferimento, dei principali rischi ad esso associati e dei presidi di controllo individuati per mitigarli, descrivendo: (i) ruoli e responsabilità; (ii) sottoprocessi; (iii) misure di mitigazione.
  Con riferimento alle Società Controllate non quotate, ferma restando la generale inderogabilità, l'Amministratore Delegato valuta l'applicabilità e l'eventuale esigenza di deroga alle MSG di processo;
- le Global Procedure di Eni definiscono il disegno di dettaglio dei sottoprocessi in ottica end-to-end e le modalità operative relative a tematiche ECG, distinguendo tra (i) i requisiti operativi da applicare a Eni e alle Società Controllate; (ii) le modalità operative che descrivono il funzionamento di Eni e rappresentano una best practice di riferimento per le Società Controllate. Laddove valutato necessario, le Global Procedure possono anche essere specifiche per singolo business.
  Con riferimento alle Società Controllate non quotate, i requisiti operativi delle Global Procedure ECG sono inderogabili, salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali; i requisiti operativi delle Global Procedure di processo sono generalmente inderogabili, l'Amministratore Delegato valuta l'applicabilità della Global Procedure e l'eventuale esigenza di deroga; le Società Controllate non quotate adottano le Global Procedure elaborando una Company Procedure, recependo i requisiti operativi e adattando alle esigenze locali le modalità operative;
- le Company Procedure, quindi, sono procedure emesse a seguito dell'adozione delle Global Procedure di Eni valutate applicabili a ciascuna società. Inoltre, le Società Controllate possono emettere proprie Company Procedure che disciplinano sotto processi/attività specifiche della propria realtà;
- le Operating Instruction descrivono modalità di esecuzione di specifiche attività, metodologie e/o aspetti tecnici che impattano i) una singola area/famiglia professionale, indipendentemente dalla collocazione societaria delle risorse appartenenti alla stessa (Operating Instruction Professionali) ii) specifiche aree di business/funzioni/filiali/siti/unità organizzative aziendali (Operating Instruction Locali).

Gli strumenti normativi sono accessibili a tutti i dipendenti, anche attraverso eventuali sezioni dedicate dell'intranet aziendale ove esistente.

2.3.2. Il Sistema Organizzativo

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia unità 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'Amministratore Delegato di Plenitude sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione della Società. Il Consiglio di Plenitude, su proposta del Presidente e d'intesa con l'Amministratore Delegato, può conferire deleghe di poteri per singoli atti o categorie di atti anche ad altri membri del Consiglio stesso. Il Consiglio di Amministrazione può altresì nominare uno o più Direttori Generali definendone i relativi poteri, su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa con il Presidente, ovvero su proposta del Presidente se la nomina riguarda l'Amministratore Delegato, previo accertamento del possesso dei requisiti di onorabilità. Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'onorabilità dei Direttori Generali, in difetto di cui è prevista la decadenza dalla carica.
Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre o in alternativa, nominare un Direttore Generale definendo il contenuto e i limiti dei relativi poteri, nonché le relative modalità di esercizio.
Il Presidente e l'Amministratore Delegato di Plenitude, nei limiti delle competenze ad essi attribuite, possono conferire procure 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. Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi[4]

Eni nell'ambito della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società Controllate, emana e diffonde le Linee di indirizzo e le relative Modalità Applicative contenute nella Policy "*Eni Risk and Internal Control Holistic Framework*", a cui le Società Controllate, tra cui Plenitude, devono attenersi, nonché istituisce un'adeguata attività di monitoraggio del relativo recepimento nei termini previsti dal Sistema Normativo Eni.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi [5] è espressione della cultura e dei valori aziendali. È costituito dall'insieme coordinato di strumenti, regole, procedure, strutture organizzative, dati, sistemi, flussi informativi e comportamenti finalizzati ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, concorrendo così al successo sostenibile di Eni e di Plenitude e alla valorizzazione delle opportunità aziendali. Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi contribuisce ad una conduzione sana delle attività e coerente con gli obiettivi strategici ed è integrato nell'operatività aziendale secondo un approccio risk-based e sinergico tra i vari attori del Sistema, in grado di cogliere opportunità di adattamento della struttura dei controlli rispetto al contesto di riferimento, a parità di efficacia.

Tale Sistema è integrato nel generale assetto organizzativo, di governo societario, amministrativo e contabile e informativo e coinvolge con diversi ruoli, secondo logiche di collaborazione e coordinamento, gli organi di amministrazione, controllo e vigilanza, il management e il personale. È strutturato nel rispetto delle disposizioni di legge e nel rispetto del Codice Etico, del Modello 231, delle Policy ECG e in coerenza con le best practice e con i requisiti degli standard dei Sistemi di Gestione nazionali e internazionali. A tale riguardo, Eni ha aderito al Codice di Corporate Governance e si conforma al CoSO Report, che rappresenta il framework di riferimento, internazionalmente riconosciuto, per la comprensione, l'analisi e la valutazione integrata dell'efficacia del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi

Eni ha, inoltre, adottato sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che fanno parte del Sistema di Controllo interno e di Gestione dei Rischi e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche, ove previsto, rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto 231. Il Modello 231 di Plenitude risulta costantemente integrato all'interno di tali modelli di compliance sia nell'ambito degli strumenti normativi interni recepiti dalla Società sia nella comunicazione e formazione al personale di Plenitude. All'interno delle singole attività formative poste in essere per ciascun sistema e modello di compliance considerato, infatti, si riportano le nozioni relative ai principi del Decreto 231, al Modello 231 e all'Organismo di Vigilanza.

[4]Per approfondimenti e aggiornamenti su tematiche rappresentate nel presente capitolo si rinvia alla Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari approvata annualmente e pubblicata sul sito www.eni.com
[5] "Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di Eni è denominato "Eni Risk and Internal Control Holistic framework (enrich)".

I principali sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali di Eni e Plenitude sono pertanto i seguenti.

- *Compliance Program Anti-corruzione*

In coerenza con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico, Eni vieta ogni comportamento che possa facilitare o promuovere fenomeni corruttivi e/o attività di riciclaggio. A tal fine Plenitude, come Eni, si è dotata di un sistema di regole, controlli e presidi organizzativi volti alla prevenzione dei reati di corruzione e di riciclaggio (c.d. *Compliance Program* Anti-Corruzione).
Tale sistema, elaborato in coerenza con le vigenti disposizioni anticorruzione applicabili e le Convenzioni Internazionali, 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 Eni, recepito da Plenitude, costituisce il quadro di riferimento per l'individuazione delle attività a rischio e degli strumenti di controllo che la società mette a disposizione del personale per prevenire e contrastare il rischio di corruzione e di riciclaggio.
Al fine di assicurare l'effettività del *Compliance Program* Anti-Corruzione, Plenitude si è dotata di un'apposita unità specialistica all'interno della Funzione Compliance, con il ruolo di prestare assistenza specialistica in materia anti-corruzione e antiriciclaggio, in particolare con riferimento alla valutazione di affidabilità sotto il profilo etico-reputazionale delle potenziali controparti a rischio ("due diligence anti-corruzione e antiriciclaggio"), alla gestione delle eventuali criticità/red flag emerse e all'elaborazione dei relativi presidi contrattuali. Tale struttura è altresì responsabile della supervisione e dell'attuazione del *Compliance Program* Anti-Corruzione, anche in ottica di *continuous improvement*.
Peraltro, il *Compliance Program* Anti-Corruzione di Eni è certificato ai sensi della norma ISO 37001:2016 "Antibribery Management Systems" e, per il mantenimento di detta certificazione, Eni è sottoposta ciclicamente ad audit di sorveglianza e di certificazione.

- *Modello di Gestione Salute, Sicurezza, Ambiente, Security e Incolumità pubblica*

I principi su cui si fonda il modello Eni, applicabile anche a Plenitude, di gestione del rischio nelle materie della salute, sicurezza, ambiente, security e incolumità pubblica (Modello HSE) 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 tre livelli, atto a garantire un monitoraggio costante sulla gestione dei rischi salute, sicurezza, ambiente, security 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, security e incolumità pubblica, e di vigilanza strategica su tali temi in capo al Consiglio di Amministrazione e in particolare all'Amministratore Delegato. 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 dall'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, a adeguate figure individuate, in coerenza con il sistema dei poteri secondo un formale sistema che garantisca l'efficace adempimento delle funzioni delegate.

- *Abuso di Informazioni di Mercato (Emittenti)*

Eni riconosce che le informazioni sono un asset strategico, che deve essere gestito in modo da assicurare la tutela degli interessi dell'impresa, degli azionisti e del mercato.

Plenitude ha recepito lo strumento normativo di Eni, presidiato dalla funzione Affari Societari e Governance, che disciplina la corretta gestione e la comunicazione esterna delle informazioni aziendali e, in particolare, delle informazioni privilegiate, regolando i principi di comportamento e recependo gli specifici obblighi e divieti previsti dalla legge al fine di fornire un quadro di riferimento unitario, chiaro ed esaustivo degli adempimenti normativi e degli altri obblighi a tutela del mercato e di Eni.

In particolare, sono previsti principi di comportamento per la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle informazioni aziendali in generale e sono disciplinati: (i) i divieti di abuso di informazioni privilegiate e comunicazione illecita di informazioni privilegiate; (ii) la gestione interna e la comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate Eni; (iii) gli obblighi di comportamento in relazione alle operazioni su titoli Eni effettuate dalle persone che esercitano funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione presso Emittenti Eni ("Persone Rilevanti"), nonché dalle persone ad esse strettamente legate (disciplina "Managers' Transactions", già nota come "Internal Dealing"). Tale sistema di controllo in ambito prevede un monitoraggio dell'evoluzione di un'informazione fino a divenire informazione privilegiata per Eni, partendo dalla mappatura delle tipologie di informazioni rilevanti e individuando i presidi a tutela della segregazione e della riservatezza delle informazioni (fra cui "Relevant Information List" e "Registro delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate").

- *Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e Operazioni con Parti Correlate*

Con riferimento alla disciplina delle operazioni con parti correlate, Plenitude ha recepito la normativa di Eni, presidiata dalla funzione Affari Societari e Governance, volta ad assicurare trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale alle operazioni con le parti correlate, estendendo la disciplina per le operazioni compiute direttamente da Eni a tutte

quelle compiute dalle Società Controllate con le parti correlate di Eni.
Tale normativa prevede, inoltre, una disciplina specifica per le operazioni di Eni nelle quali un Amministratore o un Sindaco abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi. In particolare, sono precisati gli obblighi di verifica, valutazione e motivazione connessi all'istruttoria e al compimento di un'operazione con un soggetto di interesse di un Amministratore o di un Sindaco.

- *Sanzioni economiche e finanziarie*

Eni ha definito un corpo organico di regole e controlli volti a mitigare il rischio di non conformità delle attività aziendali rispetto alle normative in materia di sanzioni economiche e finanziarie, controllo delle esportazioni e alle normative straniere in materia di investimenti esteri diretti, stabilendo ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio e le correlate misure di mitigazione.

Un'apposita unità specialistica all'interno della Funzione Compliance di Plenitude, con il supporto della competente unità aziendale di Eni, ha il compito di valutare la conformità di specifiche operazioni ed iniziative di business alle già menzionate normative, identificando i fattori di rischio connessi e le eventuali azioni di mitigazione per la gestione degli stessi.

- *Modello Compliance "Privacy" e Data Protection*

Eni è da tempo impegnata nel realizzare politiche di tutela dei dati personali dei propri dipendenti, clienti, fornitori, azionisti, stakeholder, partner nonché delle persone con cui, a vario titolo, viene in contatto.
A tali fini, Eni ha adottato uno specifico strumento normativo, recepito da Plenitude, costantemente aggiornato anche alla luce delle novità derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation di seguito "GDPR").
Il sistema è ispirato ai principi dell'"accountability" o "responsabilizzazione", secondo i quali le imprese titolari di dati personali devono dotarsi di un insieme di regole interne volto a fare in modo che tutte le attività d'impresa siano svolte nel rispetto della protezione della privacy degli interessati. A tale fine, il Modello di Compliance Privacy di Eni, recepito da Plenitude, definisce un sistema di tutela dei dati personali e dei diritti degli interessati, coerente con gli obiettivi della normativa e con i valori di compliance che guidano Plenitude nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Plenitude ha nominato un DPO (Data Protection Officer o Responsabile della Protezione dei Dati) – per la Società e le sue Controllate italiane ed estere rilevanti sotto il profilo privacy e data protection – figura prevista dalla legge con il ruolo di informare, fornire consulenza sulle questioni in materia di protezione dei dati personali e supervisionare l'applicazione della relativa normativa. Un'apposita unità specialistica all'interno della Funzione Compliance ha inoltre il compito di curare il coordinamento con le Società Controllate di Plenitude, provvedendo alla gestione dei flussi informativi e/o di altra natura fra il DPO e le funzioni aziendali di volta in volta interessate e/o i terzi, di fornire assistenza e supporto specialistico a Plenitude e alle sue Società Controllate valutando preventivamente le iniziative aziendali con impatti privacy e data protection (c.d. privacy

by design), di supportare Plenitude e le sue Controllate affinché si dotino di un assetto organizzativo e di processi conformi alle normative, incluse le linee guida e le raccomandazioni delle Autorità di controllo, nonché di curare le iniziative di formazione.

- *Modello Compliance Antitrust*

Per garantire il rispetto della normativa antitrust, il cui rispetto è richiamato espressamente anche nel Codice Etico, Eni si è dotata di un apposito *Compliance Program* Antitrust, recepito da Plenitude, volto a diffondere la conoscenza della normativa antitrust all'interno di Eni e delle sue Società Controllate, italiane ed estere, e ad assicurare adeguati presidi per la prevenzione delle violazioni.
In attuazione del *Compliance Program* Antitrust, elaborato in coerenza con le best practice di riferimento, un'apposita unità specialistica all'interno della Funzione Compliance ha, tra l'altro, il compito di: (i) svolgere valutazioni preventive circa la conformità alla normativa antitrust delle iniziative di business esposte al rischio di violazione della stessa, indicando specifici controlli per la mitigazione dei rischi eventualmente riscontrati, (ii) collaborare con la competente unità aziendale di Eni, nell'effettuare un periodico esame dell'adeguatezza del *Compliance Program* Antitrust, anche al fine di proporre eventuali aggiornamenti, (iii) curare le iniziative formative in materia.

- *Compliance Program Consumer Protection & Green Claims*

Eni si è dotata di un *Compliance Program* Consumer Protection & Green Claims, applicabile a Plenitude, conforme alle best practices nazionali e internazionali - tra cui le linee guida antitrust AGCM - codificato in apposito strumento normativo, che: (i) risponde al contesto istituzionale/di mercato, tenendo conto del ruolo del consumatore nel contesto strategico di Eni e di Plenitude e ispirandosi agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile; (ii) adotta un approccio teso all'etica ("beyond compliance"), in linea con il Codice Etico di Eni; (iii) si focalizza sulle tematiche di comunicazione ambientale per aumento del rischio sanzionatorio e reputazionale; (iv) prevede l'utilizzo di una metodologia risk-based grazie all'efficientamento delle modalità di preventivo coinvolgimento del presidio specialistico.
Il *Compliance Program* Consumer Protection & Green Claims prevede che l'unità specialistica all'interno della Funzione Compliance di Plenitude fornisca assistenza e supporto specialistico sulla normativa a tutela dei consumatori e delle microimprese, curando altresì le iniziative di formazione in materia, sempre con un approccio risk-based.

- *Sistema di controllo sull'informativa finanziaria (SOX/262) e di sostenibilità obbligatoria*

Il sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria e di sostenibilità obbligatoria si propone di fornire ragionevole sicurezza circa l'attendibilità dell'informativa medesima e la capacità del processo di redazione del bilancio di produrre l'informativa finanziaria sulla scorta dei principi contabili internazionali di comune accettazione e di quelli di sostenibilità obbligatoria nel rispetto degli standard vigenti. Norme e metodologie che disciplinano il funzionamento del sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria

e di sostenibilità obbligatoria Eni sono definite in appositi strumenti normativi, i contenuti dei quali sono stati definiti nel rispetto delle previsioni dell'art. 154-bis del Testo Unico della Finanza e della legge statunitense *Sarbanes-Oxley Act* del 2002 (di seguito "SOA") e del D. Lgs. 125/2024 – che recepisce la Corporate Sustainability Reporting Directive (n. 2022/2464/UE) – ed i relativi "European Sustainability Reporting Standards" (ESRS).
La normativa interna di Eni trova applicazione anche con riferimento alle Società Controllate, tra cui Plenitude, ricomprese nel perimetro di riferimento della normativa, le quali devono assumerla quale framework per la progettazione, l'istituzione e il mantenimento nel tempo di un sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria e di sostenibilità obbligatoria adeguato rispetto alle proprie specifiche aree di rischio.
A fondamento del sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria e di sostenibilità obbligatoria, si pone un processo strutturato che si articola nelle fasi di valutazione del rischio, l'identificazione dei controlli a presidio dei rischi, la valutazione dei controlli e i relativi flussi informativi.
Il sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria e di sostenibilità obbligatoria è oggetto di flussi informativi periodici, i quali sono adeguatamente tracciati mediante l'utilizzo di appositi strumenti informatici. Il Dirigente Preposto di Eni, sulla base di tale reporting, redige una relazione sull'adeguatezza nonché sull'effettiva applicazione del sistema di controllo sull'informativa finanziaria e la condivide con l'Amministratore Delegato di Eni. Quest'ultima, previo esame del Comitato Controllo e Rischi di Eni, in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio annuale e della Relazione Finanziaria Semestrale, è trasmessa al Consiglio di Amministrazione di Eni, così da consentire lo svolgimento delle funzioni di vigilanza e l'elaborazione delle valutazioni di propria competenza. Peraltro, la citata relazione è comunicata al Collegio Sindacale di Eni, anche nella sua veste di Audit Committee ai sensi della normativa statunitense. Inoltre, il Dirigente Preposto di Eni, unitamente all'Amministratore Delegato di Eni, attesta, secondo il modello stabilito con regolamento della Consob, che la rendicontazione di sostenibilità inclusa nella relazione sulla gestione è stata redatta conformemente agli standard di rendicontazione in essere. L'attestazione è supportata dalle informazioni ricevute in seguito alle attività di monitoraggio e ai flussi di attestazione in essere.

- *Tax Control Framework*

Eni ha predisposto, nell'ambito del proprio sistema di controllo interno, il *Tax Control Framework* (o sistema di gestione e controllo del rischio fiscale), il cui obiettivo è assicurare, con ragionevole certezza, una gestione del business in linea con i principi e le finalità delle Linee Guida in Ambito Fiscale (Tax Strategy), riducendo a 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 definisce le norme e le metodologie per la progettazione, l'istituzione e il mantenimento nel tempo di tale sistema di controllo.
Il Consiglio di Amministrazione di Eni approva la Tax Strategy, applicabile anche a Plenitude. Il CT&FO di Eni è responsabile dell'istituzione del *Tax Control Framework* e della sua valutazione annuale. Gli esiti di questa valutazione e i principali temi che hanno

caratterizzato l'effettiva applicazione della *Tax Strategy* sono riportati nella Relazione Annuale inviata al Comitato Controllo e Rischi di Eni che ne riporta gli esiti al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Eni. 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")*

Eni, sin dal 2006, si è dotata di una normativa interna, allineata alle best practice nazionali e internazionali, alla Sarbanes Oxley Act del 2022, nonché alla Direttiva (UE) 2019/1937 e relative leggi di recepimento, che disciplina il processo di gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) ricevute da Eni, e dalle Società Controllate.
I Modelli 231 prevedono, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare (in tal senso, si vedano i paragrafi 4.2.3. e 6.2.).
Il processo di gestione delle segnalazioni adottato da Eni, e recepito da Plenitude, garantisce che le attività di verifica siano finalizzate non solo ad accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, ma anche a formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione di azioni correttive a rafforzamento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

- *Diritti Umani*

Con la propria vision in materia di Diritti Umani, Plenitude, come Eni, si impegna a garantire la dignità di ciascun essere umano ed il benessere delle persone nei Paesi nei quali opera, nonché a porre rimedio ad eventuali criticità che dovessero derivare dalle attività in cui è coinvolta.
Aderendo alle normative nazionali, internazionali e alle best practices in materia, Plenitude ha adottato uno specifico strumento normativo interno, emesso da Eni, e ispirato, tra gli altri, ai principi della promozione della salute e sicurezza sul lavoro, della dignità effettiva dei luoghi di lavoro, della formazione e valorizzazione professionale delle risorse, dell'eliminazione del lavoro forzato e obbligatorio, nonché dell'effettiva abolizione del lavoro minorile.
Attraverso un processo di due diligence sul rispetto dei Diritti Umani, Plenitude, come Eni, valuta e monitora costantemente impatti reali e potenziali delle proprie attività, identificando strategie e soluzioni specifiche volte a migliorare l'efficacia dell'azione di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi. Eni e Plenitude si impegnano, inoltre, a fornire formazione specializzata e a svolgere iniziative di sensibilizzazione dedicate alle terze parti.

- *Presidio Eventi Giudiziari*

Plenitude ha adottato uno strumento normativo, emesso da Eni, che regola il processo di comunicazione e diffusione interna di notizie concernenti, in particolare, procedimenti giudiziari o amministrativi, di particolare rilevanza per Eni, Plenitude e/o per le Società Controllate. Tale strumento normativo prevede che un team di top manager di Eni

("TeamPEG")[6], ciascuno per la propria competenza, assicuri il coordinamento delle azioni necessarie – nel rispetto dell'autonomia giuridica e gestionale delle Società Controllate e dei loro organi di controllo e vigilanza – anche ai fini dell'esercizio di una corretta attività di direzione e coordinamento da parte di Eni, se ne ricorrono i presupposti.
I presidi disciplinati dalla normativa in esame contribuiscono all'efficacia del SCIGR, perseguendo anche la finalità di assicurare omogeneità di comportamento tra Eni e le sue Società Controllate in occasione di eventi giudiziari rilevanti.

- *Strategia* di sostenibilità e modello ESG

La strategia di sostenibilità, integrata al modello di business di Plenitude, ha delineato un modello di fare impresa incentrato su obiettivi di crescita sostenibile e si fonda su cinque pilastri: Governance, Clima ed emissioni, Sostenibilità di business, Persone e Comunità.
Attraverso il suo modello di business, Plenitude si impegna attivamente a contribuire a 10 dei 17 Sustainable Development Goals (SDG), ovvero gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 definiti dalle Nazioni Unite.
I pilastri della strategia di sostenibilità sono strettamente correlati con le finalità di beneficio comune che Plenitude, in qualità di Società Benefit, ha indicato nel proprio Statuto Societario.
Plenitude ha individuato, nell'Amministratore Delegato, quale Responsabile d'Impatto, il soggetto responsabile a cui affidare funzioni e compiti volti al perseguimento di suddette finalità. In data 2 agosto 2021, Plenitude ha istituito il Sustainability Committee, presieduto dall'Amministratore Delegato, con il compito di esaminare e valutare la politica di sostenibilità volta ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli stakeholder, nel rispetto dei princìpi di sviluppo sostenibile e in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi aziendali di sostenibilità, e anche con riferimento ai temi di Diversity & Inclusion e Non Profit.

[6] Il Team è formato dal Director Affari Legali e Negoziati Commerciali, in qualità di coordinatore del Team, dal Director Stakeholder Relations & Services, dal Director Affari Societari e Governance, dal Director Internal Audit, dal Director Comunicazione Esterna, dal Director Public Affairs e dal Director Compliance Integrata.

Capitolo 3

Individuazione, analisi e valutazione dei rischi ex Decreto 231: la metodologia di Plenitude

3.1. 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, garantisce il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e attualità del Modello 231 con riferimento alle novità normative impattanti sulla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e alla struttura organizzativa e dei settori di attività della Società.

Il processo operativo è articolato nelle fasi di seguito descritte:

Fase 1: Attività preliminari

Le attività di questa fase consistono nello svolgimento delle analisi prodromiche all'avvio del *Risk Assessment*:

- analisi delle novità normative, in particolare della normativa di riferimento, della dottrina e della giurisprudenza relative ai reati presupposto modificati o introdotti *ex novo* nel Decreto 231, anche al fine di individuare le potenziali modalità realizzative delle fattispecie in relazione ai processi e alle Attività Sensibili astrattamente impattati;
- individuazione e analisi della documentazione interna rilevante (a titolo esemplificativo: strumenti normativi interni del processo, documentazione afferente alla struttura societaria, procure, deleghe, comunicazioni interne, Ordini di Servizio, ecc.);
- individuazione dei Processi, Attività Sensibili e Standard di Controllo generali e specifici impattati dalle novità normative, anche allo scopo di verificare la coerenza e l'efficacia dei controlli interni già esistenti;
- individuazione dei *Process Owner/Key Officer*, ovverosia quei soggetti che, in funzione delle responsabilità ad essi assegnate, sono parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispongono delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento alle modalità operative di gestione del processo e alle norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

Fase 2: Risk Assessment

Le attività di questa fase consistono nello svolgimento del *Risk Assessment*, volto a determinare per ogni Processo e Attività Sensibile:

(i) il rischio inerente, cioè il livello del rischio determinato non tenendo conto dell'esistenza di presidi di controllo generali o specifici finalizzati a ridurre il rischio stesso; tale rischio deve tener conto della probabilità di realizzazione del rischio e del relativo impatto;
(ii) l'adeguatezza del sistema di controllo interno, ovverosia degli Standard di Controllo, generali e specifici, in grado di presidiare adeguatamente il livello di rischio inerente dell'Attività Sensibile in esame;

(iii) il rischio residuo, che rappresenta il livello del rischio determinato tenendo conto dell'intensità delle misure di mitigazione di cui al punto (ii).

La fase di *Risk Assessment* ricomprende le seguenti attività:

- interviste con *Process Owner/Key Officer* individuati;
- gap analysis, al fine di valutare l'idoneità del sistema di controllo interno e gestione dei rischi a prevenire la commissione dei reati presupposto modificati o introdotti *ex novo*, rilevando gli eventuali gap;
- definizione e condivisione dell'action plan, per individuare le azioni di miglioramento finalizzate a sanare i gap eventualmente rilevati.

Fase 3: Aggiornamento del Modello 231

L'aggiornamento della Parte Generale e/o Speciale del Modello 231 viene svolto sulla base degli esiti del *Risk Assessment* e secondo le regole dell'Aggiornamento del Modello 231 (si veda il Capitolo 7).

Fase 4: Follow-up

Le attività svolte nella fase di *Follow-up* hanno come obiettivo principale il monitoraggio periodico dell'implementazione delle azioni di miglioramento individuate nell'action plan, al fine di verificare l'efficace risoluzione dei gap rilevati.

Capitolo 4

L’Organismo di Vigilanza

4.1. Organismo di Vigilanza di Plenitude

4.1.1. Collegialità

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 Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società 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 un 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

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è collegiale ed è definita sulla base di quanto indicato dagli strumenti normativi emessi da Eni e recepiti dalla Società.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, anche in caso di sostituzione o di integrazione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato. L'incarico avrà durata di tre anni a decorrere dall'affidamento deliberato dall'organo sociale e fino al termine del mandato conferito. Gli strumenti normativi interni definiscono i limiti di durata degli incarichi. I componenti continueranno a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza. Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di

Vigilanza:

(i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, Eni o Società Controllate, nonché la sussistenza di rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza;

(ii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società, Eni o Società Controllate;

(iii) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, Eni o con amministratori di Società Controllate nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, Eni o di Società Controllate, sindaci della Società ovvero facciano parte della rete della società di revisione;

(iv) 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;

(v) la condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o destinatario di provvedimento di condanna, anche non definitivo, o di sentenza di "patteggiamento", a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

(vi) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;

(vii) il provvedimento di condanna, anche non definitivo, ovvero la sentenza di patteggiamento in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231;

(viii) la sottoposizione a misura cautelare personale.

I componenti esterni attestano, sotto la propria responsabilità, l'assenza di cause di ineleggibilità, rilasciando apposita dichiarazione antecedente alla nomina.

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

- (con riferimento ai componenti interni) l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione del componente interno dell'Organismo di Vigilanza dal ruolo di dipendente di Eni o di Società Controllata;
- la rinuncia del componente dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali o il decesso;
- la grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni

di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi deve darne notizia mediante comunicazione scritta, tempestivamente e comunque non oltre dieci giorni dal verificarsi dell'evento, agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore Delegato, nonché alle competenti unità della Funzione Compliance e decade dalla carica[7]. L'Amministratore Delegato formula la proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Nell'ipotesi in cui i già menzionati motivi di sostituzione e/o decadenza dovessero riguardare tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il componente che per ultimo ha dato notizia dell'intervenuta causa di sostituzione e/o decadenza permane in carica *ad interim* e fino ad integrazione dei componenti dotati dei necessari requisiti.

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

- omessa o insufficiente vigilanza attestata in un provvedimento di condanna o in una sentenza di "patteggiamento" emessa 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;
- 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:

[7] Nel caso di circostanze rilevanti nel corso del mandato ai fini dell'indipendenza di un componente, la stessa è valutata dall'Organismo di Vigilanza.

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 di Plenitude;
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 preposte;
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 D.Lgs. 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 mezzo delle competenti unità in ambito Internal Audit, o per il tramite di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze.

L'Organismo di Vigilanza, per l'esecuzione delle attività di vigilanza, può ricorrere al supporto esterno: (i) dell'Internal Audit di Plenitude e/o (ii) di professionisti esterni e/o (iii) di società specializzate legate a Plenitude da specifici accordi quadro.

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 – 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. L'Organismo di Vigilanza annualmente comunica all'Amministratore Delegato la previsione delle eventuali spese a supporto delle proprie attività. A fronte di tale previsione, è attribuito un budget per le attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti che impegnino la Società per un importo superiore a quello definito, l'Organismo di Vigilanza ne dà tempestiva e motivata comunicazione scritta all'Amministratore Delegato che informa il Consiglio di Amministrazione per approvazione.

  Il Consiglio di Amministrazione della Società approva il budget annuale proposto dall'Organismo di Vigilanza.

4.2. Flussi informativi

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

L'Organismo di Vigilanza comunica con il Consiglio di Amministrazione della Società, in merito all'attuazione del Modello 231:

(i) semestralmente, nei confronti anche del Collegio Sindacale, attraverso una relazione relativa all'attività svolta in merito all'attuazione del Modello 231, alle esigenze del suo aggiornamento anche in relazione alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo;

(ii) ad evento, previa informativa al Presidente del Consiglio e/o all'Amministratore Delegato ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata.

Su richiesta del Collegio Sindacale, in occasione delle relazioni semestrali o ogni qual volta emergano argomenti di comune interesse, sono organizzati incontri dedicati.

4.2.2. Flussi informativi dell'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.

Sono attivati i flussi informativi periodici e *ad hoc* verso l'Organismo di Vigilanza, trasmessi per il tramite dell'apposita casella di posta elettronica odv@eniplenitude.com, anche ad integrazione di specifiche normative interne, dalle seguenti funzioni:

- Responsabile della Funzione Amministrazione e Controllo, o una persona delegata, riferisce periodicamente, su base almeno semestrale, sulle tematiche di propria competenza rilevanti ai fini delle attività di monitoraggio/vigilanza dell'Organismo medesimo;
- Responsabile della Funzione delle Attività Legali e di Compliance, o una persona delegata, per quanto di competenza, riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza le comunicazioni inviate al Team Presidio Eventi Giudiziari di Eni; su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, in occasione delle relazioni semestrali o ogni qualvolta emergano particolari esigenze di approfondimento, possono essere organizzati incontri dedicati con l'Amministratore Delegato coadiuvato dalla competente Funzione Affari Legali e Negoziati Commerciali di Eni;
- Responsabile della Funzione 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;
- il Datore di Lavoro, eventualmente tramite le funzioni responsabili delle attività in

materia di salute e sicurezza, appositamente delegate, riferisce 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 ai sensi dei vigenti strumenti normativi. Devono essere trasmesse tempestivamente eventuali segnalazioni 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;

- Responsabile della Funzione Risorse Umane riferisce periodicamente, su base almeno semestrale, all'Organismo di Vigilanza in merito alle azioni disciplinari intraprese ad esito di attività istruttorie svolte a seguito della ricezione di segnalazioni (whistleblowing) o scaturenti da attività di audit, nonché di ogni ulteriore sanzione comminata in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Modello 231.

Resta fermo che l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni ai responsabili delle competenti funzioni aziendali e pianificare, con approccio risk based, incontri con gli stessi, per essere informato su tematiche rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza.

Infine, l'Organismo di Vigilanza riceve 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 231[8].

4.2.3. Gestione delle segnalazioni

Tutti i Destinatari del Modello 231 (come definiti al successivo paragrafo 5.2.) sono tenuti a segnalare possibili condotte illegittime rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni/inosservanze di natura dolosa/fraudolenta del Modello 231, secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dallo strumento normativo aziendale in materia di gestione delle segnalazioni ricevute da Eni e da Società Controllate (*whistleblowing*) (si veda il paragrafo 2.4.1.).

La suddetta normativa interna prevede la gestione di qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società e da Eni avente ad oggetto comportamenti – riferibili a persone della Società e/o di Eni ovvero a tutti coloro che operano o hanno operato in Italia e all'estero in nome o per conto o nell'interesse della Società e di Eni – in violazione di leggi e regolamenti, nazionali o dell'Unione Europea, provvedimenti delle Autorità, Codice Etico, Modello 231 o Modelli di Compliance in materia di Responsabilità Amministrativa di Impresa per le Società Controllate Estere di Eni e normative interne, nel rispetto delle specifiche previsioni della normativa di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 localmente applicabile.

Al fine di agevolare la ricezione delle segnalazioni con modalità informatiche idonee a

[8] Fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Plenitude.

garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione, ivi inclusa l'identità del soggetto segnalato, è attiva un'apposita piattaforma informatica[9], considerata canale preferenziale, attraverso la quale è possibile effettuare una segnalazione in forma scritta o in forma orale oppure richiedere un incontro diretto.

La piattaforma, debitamente pubblicizzata sui siti internet aziendali, garantisce la gestione di autonomi canali sia per Eni sia per le Società Controllate, aventi sede in UE, dotate di un Canale di Prossimità in linea e in applicazione della normativa locale, per l'Italia il Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della Direttiva (EU) 2019/1937.

Al Segnalante è data la possibilità di accedere al canale di Eni o al Canale di Prossimità della Società. Inoltre, a prescindere da quale sia l'oggetto della segnalazione e la società di Eni interessata dalla stessa, è sempre garantita a tutti la possibilità di inviare segnalazioni direttamente tramite il Canale di Eni, che saranno gestite nel rispetto e in applicazione della normativa italiana in materia whistleblowing[10].

Sono, inoltre, istituiti strumenti alternativi per la raccolta delle segnalazioni, ove necessario (i.e. caselle/box di posta dedicata).[11]

Il Team Segnalazioni[12] assicura che tutte le comunicazioni ricevute sui canali dedicati siano esaminate e, per quelle per le quali valuta presenti i requisiti minimi per consentire la successiva attività di verifica, assicura lo svolgimento delle verifiche per l'accertamento, nel minor tempo possibile e nel rispetto del principio di garanzia di riservatezza e anonimato e della tutela del segnalante.

All'Organismo di Vigilanza sono garantiti, per gli aspetti di competenza, l'accesso alla Piattaforma informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni, l'esercizio delle proprie prerogative di supervisione e valutazione delle segnalazioni e la facoltà di richiedere al Team Segnalazioni ulteriori accertamenti.

Gli esiti degli accertamenti vengono sottoposti all'approvazione del Collegio Sindacale di Eni, quale Audit Committee ai sensi della normativa statunitense, e, per quanto di competenza, all'esame dell'Organismo di Vigilanza.

Il Team Segnalazioni assicura, inoltre, la predisposizione del Report Trimestrale Segnalazioni[13] oggetto di successivo esame, per gli aspetti di competenza, dall'Organismo di Vigilanza.

Il segnalante è protetto da qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (in tal senso, si veda il paragrafo 6.2.).

---

[9] Alla pagina https://eniplenitude.com/info/segnalazioni-illeciti
[10] D. Lgs. n. 24/2023.
[11] Le caselle/box di posta – in cui il segnalante potrà inserire documenti cartacei per inoltrare la propria segnalazione – sono istituite laddove necessario in relazione alle circostanze del caso concreto (es. difficoltà di accesso alla rete internet, etc.).
[12] Il Team Segnalazioni è un servizio dedicato dotato dei requisiti di competenza, indipendenza e assenza di conflitto di interessi, composto dai responsabili di unità delle seguenti funzioni di Eni individuati dai rispettivi responsabili componenti del Comitato Segnalazioni: (i) compliance integrata, (ii) affari legali e negoziati commerciali, (iii) risorse umane e organizzazione, (iv) internal audit e (v) amministrazione e bilancio di Eni. Nella gestione delle segnalazioni pervenute sul Canale di Prossimità delle Società Controllate con più di 249 dipendenti – ovvero negli altri casi in cui ciò sia necessario ai fini dell'adempimento degli obblighi del Decreto Legislativo 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 – e relative alle stesse, il Team Segnalazioni è integrato nella sua composizione da una figura apicale della Società Controllata interessata, o da un referente indicato e incaricato dallo stesso.
[13] Contiene i Fascicoli di Segnalazioni aperti nel trimestre di riferimento e quelli per cui risulta completata l'attività di verifica.

4.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni e la documentazione 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 e con riferimento alle segnalazioni, nel rispetto della normativa italiana in materia di whistleblowing.

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 diposizioni 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).

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 della Società.

L'Organismo di Vigilanza della Società 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, al personale dipendente (ivi inclusi i e le dirigenti e coloro che sono distaccati presso la Società) 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 della Società.

5.3. Attività di diffusione e comunicazione

La comunicazione è un importante requisito per l'attuazione del Modello 231. La Società mediante l'approvazione del Modello 231 si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 stesso da parte del management e dei dipendenti, attraverso le seguenti modalità:

- *Diffusione e comunicazione ai dipendenti*

La Parte Generale del Modello 231 è comunicata dalle funzioni aziendali competenti ai e alle dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società), nonché consegnata al personale dipendente al momento dell'assunzione.

Sia la Parte Generale che la Parte Speciale del Modello 231 (e i relativi aggiornamenti) sono rese disponibili ai dipendenti, anche mediante pubblicazione sulle eventuali sezioni dell'intranet aziendale dedicate alla pubblicazione degli strumenti normativi. Inoltre, la Parte Generale del Modello 231 è anche affissa nelle bacheche aziendali, laddove presenti.

- *Diffusione e comunicazione a terzi e al mercato*

La Parte Generale del Modello 231 è portata a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali ed è messa a disposizione degli stessi, anche mediante pubblicazione sul sito internet della Società, ove disponibile.

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.

Al riguardo, con 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 altresì 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 231[14] e sul Modello 231 è un importante requisito dell'attuazione dello stesso.

In tal contesto, la Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, 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, ai sensi degli strumenti normativi Eni, viene realizzato sia attraverso corsi *e-learning* che 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 Eni per la segmentazione dei dipendenti Plenitude e applicata con approccio *risk-based*. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza monitora la programmazione e l'effettuazione dei corsi.

[14] Anche attraverso la diffusione dell'Appendice Normativa, consultabile sul sito intranet aziendale, redatta e manutenuta 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 alla Società 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 l'autore dell'inosservanza e la Società, nonché del rilievo e della gravità dell'inosservanza e del ruolo e responsabilità dell'autore. 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 di competenza della Funzione Risorse Umane[15] che riferisce al riguardo all'Organismo di Vigilanza che ne deve essere 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.

6.2. Inosservanza del Modello 231

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 "*Processi, 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) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231

  e/o

[15] Ad accezione dei casi descritti al paragrafo 6.5.

(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.

Costituisce altresì inosservanza del Modello 231:

i. la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione del principio di riservatezza e delle misure poste a tutela del segnalante;

ii. l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti tutelati;

iii. l'effettuazione, in malafede, di segnalazioni che si rivelino infondate;

iv. la commissione di condotte in violazione di quanto previsto dallo strumento normativo aziendale in materia di segnalazioni (*whistleblowing)*.

v. la commissione delle ulteriori condotte previste dall'art. 21 "*Sanzioni*" del D. Lgs. n. 24/2023 (normativa italiana di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 in materia di segnalazioni).

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 applicabile (di seguito anche "CCNL"), 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/della Responsabile della Funzione Risorse Umane al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti della Società, 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/dalla Responsabile della Funzione Risorse Umane, 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 concretino 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.

Il/la Responsabile della Funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione della sanzione 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 il personale dipendente che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, secondo le norme internazionali vigenti.

6.4. Misure nei confronti del personale dirigente

Nel caso in cui sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 6.3. lett. (i)[16] l'inosservanza del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti, si adotta nei confronti dell'autore della

[16] In caso di condotte che integrino l'inosservanza del Modello 231, del Codice Etico e/o delle normative aziendali da parte di dirigenti destinatari di piani di incentivazione, Eni può attivare meccanismi di clawback e/o malus che consentono di recuperare in tutto o in parte e/o di non erogare la retribuzione variabile prevista nei suddetti piani, secondo i criteri e le modalità previste dagli strumenti normativi interni.

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 lavoro[17].

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'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale[18] (di seguito, collettivamente i "Presidenti"). I suddetti Presidenti[19] 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 Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo 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 la Società, 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 paragrafo 5.3.

[17] Il/la Responsabile della Funzione delle Risorse Umane comunica l'irrogazione della sanzione all'Organismo di Vigilanza.
[18] Salvo i casi che li riguardino direttamente.
[19] 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. Aggiornamento del Modello 231

Le attività di aggiornamento del Modello sono avviate dall'Amministratore Delegato 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.

Le predette attività di aggiornamento sono realizzate con il contributo delle funzioni aziendali competenti. L'Organismo di Vigilanza è informato sullo stato di avanzamento e sui risultati delle attività di aggiornamento del Modello.

Gli esiti delle attività di aggiornamento sono sottoposti all'Amministratore Delegato che ha il compito di disporre l'aggiornamento e l'attuazione del Modello 231.

Le modifiche e/o integrazioni relative ai Capitoli 3, 4, 6, 7 e 8 della Parte Generale sono approvate, su proposta dell'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Collegio Sindacale.

Le modifiche e/o integrazioni 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'Amministratore Delegato che le sottopone, per informativa, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'andamento delle azioni correttive del Modello 231 previste nell'ambito delle attività di aggiornamento.

L'Amministratore Delegato, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, può apportare in maniera autonoma "modifiche formali" al Modello 231 ed al documento "Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231". Si intendono per "modifiche formali" le revisioni e/o integrazioni 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 interne[20]. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di provvedere alla conservazione del Modello 231 e dei suoi aggiornamenti e monitorare le iniziative volte alla sua comunicazione e diffusione secondo quanto previsto al Capitolo 5.

[20] 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 Società Controllate e Partecipate

8.1. L'adozione di adeguati sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa di impresa nelle Società Controllate e nelle società partecipate da Eni

Nell'ottica di un corretto bilanciamento tra il puntuale assolvimento dei poteri/doveri di direzione e coordinamento che, in materia di responsabilità amministrativa di impresa, competono ad Eni, e il principio di autonomia operativa e gestionale delle Società Controllate, tra cui Plenitude, Eni 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 Eni, le Società Controllate, tra cui Plenitude, 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 Eni 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 Eni negli organi sociali delle società partecipate da Eni, 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 Eni.

8.2. Consultazione tra l'Organismo di Vigilanza di Eni e gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate

Nello svolgimento dei suoi compiti, l'Organismo di Vigilanza di Eni opera nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza di ciascun Organismo di Vigilanza delle Società Controllate, con i quali si consulta, anche per il tramite delle strutture competenti, su aspetti metodologici e giuridici in tema di prevenzione e gestione del rischio di Responsabilità Amministrativa di Impresa.

Gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate, per il tramite delle strutture competenti, trasmettono senza ritardo all'Organismo di Vigilanza di Eni informative ad evento ritenute rilevanti nell'interesse di Eni, fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Eni (es. "Eventi giudiziari rilevanti" c.d. Teampeg).

plenitude