

Modello 231

di Eni SpA

Ultimo aggiornamento: 26 giugno 2025

INDICE

DEFINIZIONI	4
CAPITOLO 1	6
II MODELLO 231 DI ENI SPA	6
1.1. L'adozione del Modello 231	6
1.2. La struttura del Modello 231	6
1.3. I presidi di controllo 231	7
1.3.1. Struttura dei Presidi di controllo 231	7
1.3.2. Standard generali di trasparenza.....	8
1.3.3. Struttura di controllo specifici.....	8
1.4. Modello 231 e Obiettivi di Sostenibilità.....	8
CAPITOLO 2	10
ENI SPA E I SUOI SISTEMI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	10
2.1. Eni SpA e il suo modello di business.....	10
2.2. Il Modello di Governance di Eni SpA e la funzione Compliance Integrata.....	10
2.2.1. La funzione Compliance Integrata:il suo ruolo nel Modello di Governance.....	11
2.3. Eni SpA e il suo Sistema Normativo, Organizzativo e di Deleghe e Poteri.....	12
2.3.1. Il Sistema Normativo.....	12
2.3.2. Il Sistema Organizzativo.....	13
2.3.3. Il Sistema dei poteri.....	13
2.4. Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Eni.....	14
2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi.....	15
CAPITOLO 3	22
INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI EX D.LGS. 231/01: LA METODOLOGIA DI ENI SPA	22
3.1. Metodologia di identificazione e valutazione del rischio 231	22
CAPITOLO 4	24
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.1. Organismo di Vigilanza di Eni SpA.....	24

4.1.1.	Collegialità.....	24
4.1.2.	Composizione e nomina.....	24
4.1.3.	Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.2.	Flussi informativi.....	27
4.2.1.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	27
4.2.2.	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie...27	
4.2.2.1.	Ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute da Eni SpA o da Società Controllate.....	29
4.3.	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	30
CAPITOLO 5.....		31
DESTINATARI DEL MODELLO 231 E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....		31
5.1.	Premessa.....	31
5.2.	Destinatari del Modello 231.....	31
5.3.	Attività di diffusione e comunicazione.....	31
5.4.	Attività di formazione.....	32
CAPITOLO 6.....		33
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....		33
6.1.	Funzione del sistema disciplinare.....	33
6.2.	Inosservanza del Modello 231.....	33
6.3.	Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai.....	34
6.4.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	35
6.5.	Misure nei confronti dei membri degli organi sociali, ivi inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	35
6.6.	Misure nei confronti degli altri Destinatari.....	36
CAPITOLO 7.....		37
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.....		37
7.1.	Programma di Aggiornamento.....	37
7.2.	Aggiornamento del Modello 231.....	37
CAPITOLO 8.....		38
MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E SOCIETÀ' CONTROLLATE E PARTECIPATE.....		38
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.....	38
8.2.	Consultazione tra l'Organismo di Vigilanza di Eni SpA e gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate.....	38

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato/AD / CEO	Amministratore Delegato o Chief Executive Officer
Assemblea	L'Assemblea degli azionisti (o anche "dei soci") è l'organo attraverso cui i soci possono partecipare e votare con le modalità e sugli argomenti ad essi riservati dalla legge e dallo Statuto sociale. L'Assemblea degli azionisti si riunisce in forma ordinaria e straordinaria
Attività Sensibili 231 o Attività Sensibili	Attività aziendali ove può ravvisarsi il rischio di commissione dei reati presupposto afferibili alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001
Appendice Normativa	Documento di approfondimento sul Decreto 231 e sui reati presupposto allegato alla Parte Generale del Modello 231 di Eni SpA
Comitato Tecnico 231	È composto dai Responsabili delle unità competenti in ambito Compliance, Affari Legali, Risorse Umane e Internal Audit come previsto da apposito strumento normativo/organizzativo
Compliance	Rispetto di specifiche disposizioni e normative locali e/o internazionali, impartite dal legislatore, da autorità di settore, da organismi di certificazione, nonché da strumenti normativi interni aziendali
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, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti e coloro che sono distaccati presso Eni SpA) e coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Eni, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Eni (partner, distributori agenti, intermediari, fornitori, etc.)
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati di Eni SpA
Eni o Società	Eni SpA
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o Modello 231 o Modello	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Eni SpA (ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001) approvato dal CdA di Eni SpA
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	L'organismo istituito da Eni SpA ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001
Parte Generale del Modello 231 di Eni SpA	Il presente documento intitolato "Modello 231 di Eni SpA"
Parte Speciale del Modello 231 di Eni SpA	Documento intitolato "Processi, Attività Sensibili e Standard di Controllo Specifici del Modello 231"
Programma di Aggiornamento	Definito nel capitolo 7.1 "Programma di Aggiornamento"
Programma di Vigilanza	Programma annuale delle attività di vigilanza sulle attività sensibili e Presidi di controllo della Società
Reati presupposto	Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti
Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari	Relazione approvata annualmente dal consiglio di amministrazione di Eni SpA ai sensi dell'art. 123-bis del D.Lgs n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e

	<p>pubblicata sul sito internet della Società. 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 la Società ha effettuato nell'applicazione dei principi di autodisciplina, nonché le pratiche di governo societario effettivamente applicate dalla Società al di là degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative o regolamentari</p>
Segreteria Tecnica	<p>Unità della funzione Compliance Integrata che assicura le attività di supporto tecnico e di segreteria all'Organismo di Vigilanza, al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza dello stesso e di consentirne la massima adesione ai requisiti di continuità di azione e ai compiti di legge</p>
Società Controllate	<p>Società direttamente e/o indirettamente controllate, in via solitaria, da Eni SpA, 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, predisposto dalla funzione competente per Affari Societari e Governance, sentita la competente unità della funzione Amministrazione e Bilancio, nonché le altre funzioni competenti individuate con il supporto della Funzione Organizzazione, e messo a disposizione delle funzioni interessate per gli adempimenti previsti dalla normativa applicabile</p>
Società controllata italiana	<p>Società controllata da Eni SpA che sia costituita in Italia o che, pur essendo costituita all'estero, abbia in Italia una branch operativa o l'attività prevalente</p>
Società controllata estera	<p>Società controllata da Eni SpA che non abbia in Italia la sede dell'amministrazione, una branch operativa o l'attività prevalente</p>
Successo Sostenibile	<p>Obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società (definizione tratta dal Codice di Corporate Governance cui la Società ha aderito)</p>

CAPITOLO 1

II MODELLO 231 DI ENI SPA

1.1. L'adozione del Modello 231

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Eni SpA 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 e dal Codice di Corporate Governance cui Eni SpA aderisce. 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 alla considerazione degli interessi degli stakeholder, secondo i principi del Successo Sostenibile.

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

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, Eni sin dal 2003¹ 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 materia².

In una logica di miglioramento continuo, il Modello 231 di Eni SpA è pertanto 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 di Eni;
- 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.

1.2. La struttura del Modello 231

Il Modello 231 di Eni SpA 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

¹ Il Consiglio di Amministrazione di Eni SpA ha deliberato, in occasione delle adunanze del 15 dicembre 2003 e del 28 gennaio 2004, la prima adozione del Modello 231.

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

costituisce la Parte Speciale, nonché dal documento "Appendice Normativa".

La Parte Generale ha ad oggetto: (i) il modello di business e di governance di Eni SpA; (ii) il Sistema Normativo, Organizzativo, di Deleghe e Poteri di Eni SpA; (iii) il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Eni; (iv) la metodologia di individuazione, analisi e valutazione dei rischi ex Decreto 231 di Eni; (v) le regole di composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della reportistica da e verso tale Organismo; (vi) il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) ricevute da Eni SpA 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 di Eni 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, promossi dall'Agenda 2030, e le Famiglie di Reato.

Il documento "Appendice Normativa", aggiornato con cadenza semestrale e pubblicato sul sito internet aziendale, 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 in Eni SpA e per Eni SpA 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:

- 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 i dipendenti di Eni 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 autorizza³, 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 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.

1.4. Modello 231 e Obiettivi di Sostenibilità

L'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite rappresenta un riferimento importante per Eni che è determinata a contribuire positivamente al raggiungimento dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG).

In ottica di integrazione tra compliance e sostenibilità, il Modello 231 ed il Codice Etico coinvolgono tutti gli attori aziendali nella concreta attuazione dei principi di legalità, etica e trasparenza, nonché nella creazione di un circuito virtuoso diretto ad impegnare i destinatari al rispetto e alla promozione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, rispecchiando la volontà di Eni di integrare gli stessi all'interno del proprio modello di business e della strategia d'impresa.

In particolare, il Modello 231, concepito al fine di prevenire il rischio di compimento dei reati presupposto, prevede presidi di controllo, declinati all'interno degli strumenti normativi interni, anche per il contenimento dei rischi ambientali, sociali e di governance nei processi aziendali, costituendo dunque un imprescindibile strumento per conseguire gli Obiettivi di Sostenibilità che Eni si è prefissata di raggiungere.

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.

La sinergia tra Modello 231, Sistema di Controllo Interno e Sostenibilità trova ulteriore conferma all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità, che Eni annualmente deve redigere in conformità al D. Lgs. 125/2024 - di recepimento della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (n. 2022/2464/UE) - e agli *"European Sustainability Reporting Standards"* (ESRS).

CAPITOLO 2

ENI SPA E I SUOI SISTEMI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2.1. Eni SpA e il suo modello di business

Eni è una società integrata dell'energia che vuole contribuire a realizzare una transizione energetica socialmente equa ed è attiva nell'esplorazione, sviluppo ed estrazione di gas naturale e olio, nella generazione di energia elettrica da fonti tradizionali e rinnovabili, nella raffinazione e nella chimica.

Le sue azioni sono guidate da un modello di business che si combina organicamente con i principi di sostenibilità ambientale e sociale, secondo cinque direttrici: neutralità carbonica nel lungo termine, protezione dell'ambiente, valore delle proprie persone, alleanze per lo sviluppo e sostenibilità nella catena del valore.

Con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo dei nuovi business ad alto potenziale legati alla transizione energetica, mantenendo la solidità delle attività tradizionali, anch'esse inserite in un percorso di decarbonizzazione, Eni ha adottato un modello satellitare, che si basa sulla creazione di società indipendenti in grado di accedere al mercato dei capitali con una loro autonomia, potendo finanziare la propria crescita rivolgendosi a investitori specializzati.

Per dare efficace attuazione a questa strategia d'impresa, Eni ha organizzato le attività di business in tre strutture:

- la struttura "*Chief Transition & Financial Officer*", a cui fanno capo l'elaborazione e implementazione della strategia economica e finanziaria di Eni e riferiscono anche le Società legate alla transizione energetica nell'ottica di una loro massima valorizzazione economica e finanziaria sul mercato e di un loro sempre maggiore rafforzamento in termini di eccellenza operativa e industriale;
- la struttura "*Global Natural Resources*", che gestisce lo sviluppo operativo dei nuovi business della cattura e compensazione delle emissioni di CO₂e degli agri-hub, nonché lo sviluppo organico di upstream con un basso break-even, basse emissività, strategia multi-locale e nuove business combination per massimizzare opportunità di crescita; la struttura è inoltre integrata con il business Power Generation & Marketing e le attività del Trading Oil al fine di elaborare un'offerta sempre più competitiva e sinergica, cogliendo i margini a valle della catena del valore in modo più efficace;
- la struttura "*Industrial Transformation*", che si occupa dell'accelerazione delle attività di ristrutturazione e trasformazione industriale della chimica in una logica di innovazione, specializzazione e circolarità, proseguendo la trasformazione del downstream tradizionale (raffinazione) e l'evoluzione delle attività di risanamento ambientale.

Le funzioni di supporto, organizzate in un assetto funzionale al nuovo modello satellitare e di business combination della Società, contribuiscono con elevate competenze allo sviluppo e gestione delle attività di business.

Tra queste funzioni, la struttura "*Technology*" mantiene il ruolo di centro di competenza, know-how e controllo mettendo a fattor comune esperienze trasversali e innovazione e focalizzandosi su R&D, Digitale, Intelligenza Artificiale e Quantistica.

2.2. Il Modello di Governance di Eni SpA e la funzione Compliance Integrata

La struttura di Corporate Governance di Eni SpA 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 degli azionisti.

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'AD è, quindi, il principale responsabile della gestione della Società, fermi i compiti riservati al Consiglio. Il Consiglio ha altresì nominato, ai sensi dello Statuto, due Direttori Generali responsabili delle strutture "*Chief Transition & Financial Officer*" e "*Global Natural Resources*".

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 gestendo in particolare i rapporti istituzionali della Società in Italia, in condivisione con l'Amministratore Delegato.

Il modello prescelto sancisce la netta separazione tra le funzioni di Presidente e quelle di Amministratore Delegato; a entrambi compete, ai sensi dell'art. 25 dello Statuto, la rappresentanza della Società.

Il Consiglio ha costituito al proprio interno quattro comitati con funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio stesso i quali riferiscono al Consiglio tramite i rispettivi Presidenti, in ogni riunione, sui temi più rilevanti trattati e sono:

- il Comitato Controllo e Rischi;
- il Comitato Remunerazione;
- il Comitato per le Nomine;
- il Comitato Sostenibilità e Scenari.

Figure centrali nel modello di governance di Eni sono, inoltre, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e l'Organismo di Vigilanza, cui è dedicato il successivo capitolo 4 del presente documento.

Alcune scelte organizzative e gestionali sono state effettuate in applicazione della normativa statunitense, cui Eni SpA è soggetta in ragione della quotazione sul New York Stock Exchange, tra cui l'attribuzione al Collegio Sindacale del ruolo di Audit Committee.

Per approfondimenti e aggiornamenti sul tema si rinvia alla Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari pubblicata sul sito www.eni.com ogni anno.

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

Tra gli attori del modello di Governance di Eni SpA figura la funzione 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.

Al fine di fornire al vertice la vista integrata sullo stato delle attività di compliance in Eni, la funzione Compliance Integrata stabilisce appositi flussi informativi o meccanismi di coordinamento per le materie di compliance per le quali è previsto un presidio esterno alla funzione stessa. A tal proposito, si evidenzia che vi sono aree di compliance specialistiche gestite da altre funzioni (si veda il paragrafo 2.4.1).

La centralità dei temi di compliance in Eni è confermata, inoltre, dall'ottenimento da parte di Eni SpA della

certificazione ISO 37301:2021 ("ISO 37301") del proprio Sistema di Gestione della Compliance.

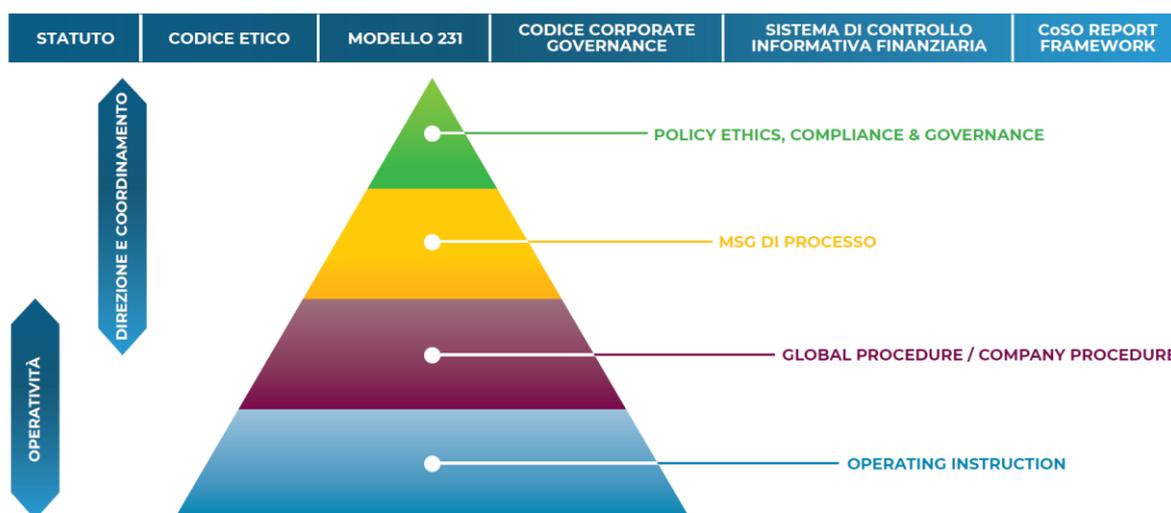
2.3 . Eni SpA e il suo Sistema Normativo, Organizzativo e di Deleghe e Poteri

2.3.1. Il Sistema Normativo

Il Sistema Normativo rappresenta l'insieme degli strumenti che definiscono per Eni SpA e per le sue società controllate i modelli di riferimento per le tematiche etiche, di compliance e di corporate governance, nonché i processi aziendali e le relative modalità operative.

Tutte le attività operative di Eni 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, Codice Etico e principi del sistema di controllo Eni sull'informativa finanziaria.

QUADRO GENERALE DI RIFERIMENTO PER IL SISTEMA NORMATIVO



Relativamente alle tipologie di strumenti che compongono il Sistema Normativo:

- le **Policy Ethics, Compliance & Governance (ECG)** si compongono di "Linee fondamentali" e "Modalità Applicative" e definiscono (i) i valori e principi di Eni (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;
- 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;

- le **Global Procedure** definiscono il disegno di dettaglio dei sottoprocessi in ottica end-to-end e modalità operative relative a tematiche ECG, distinguendo tra (i) i requisiti operativi da applicare a Eni SpA e alle società controllate; (ii) le modalità operative che descrivono il funzionamento di Eni SpA e rappresentano una best practice di riferimento per le società controllate. Laddove valutato necessario, le Global Procedure possono anche essere specifiche per singolo business;
- le **Company Procedure** sono procedure emesse e applicabili a ciascuna società. Le Company Procedure di Eni SpA definiscono il disegno di dettaglio dei sottoprocessi in ottica end-to-end e modalità operative relative a tematiche ECG, nei casi in cui non vi sia necessità di assicurare attività di direzione e coordinamento. Le società controllate adottano le Global Procedure elaborando una Company Procedure, recependo i requisiti operativi e adattando alle esigenze locali le modalità operative. 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 pubblicati nel sistema dedicato accessibile a tutti i dipendenti dal sito intranet aziendale. Come previsto dalle disposizioni contenute nella Policy Sistema Normativo, che diffonde le Linee Fondamentali del Sistema Normativo (le quali definiscono i principi di riferimento, l'architettura e gli strumenti, nonché i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti) e disciplina il processo di gestione del Sistema, l'Organismo di Vigilanza riceve preventivamente per informativa le "Linee Fondamentali" delle Policy ECG e della Policy Sistema Normativo, in occasione della prima emissione e dei successivi aggiornamenti.

2.3.2. Il Sistema Organizzativo

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

2.3.3. Il Sistema dei poteri

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

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

I poteri di gestione dell'AD di Eni SpA sono attribuiti dal CdA di Eni SpA. Il CdA di Eni SpA può conferire deleghe di poteri per singoli atti o categorie di atti solo ad altri membri del CdA stesso e può altresì nominare uno o più Direttori Generali definendone i relativi poteri di gestione (art. 24 Statuto Eni SpA). Il Presidente e l'AD di Eni SpA, nei limiti delle competenze ad essi attribuite, possono conferire deleghe e poteri di rappresentanza della società per singoli atti o categorie di atti a dipendenti della società e anche a terzi (art. 24 Statuto Eni SpA).

La rappresentanza della società di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte ai terzi, nonché la firma sociale spettano sia al Presidente sia all'AD di Eni SpA (art. 25 Statuto Eni SpA).

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, degli strumenti normativi applicabili.

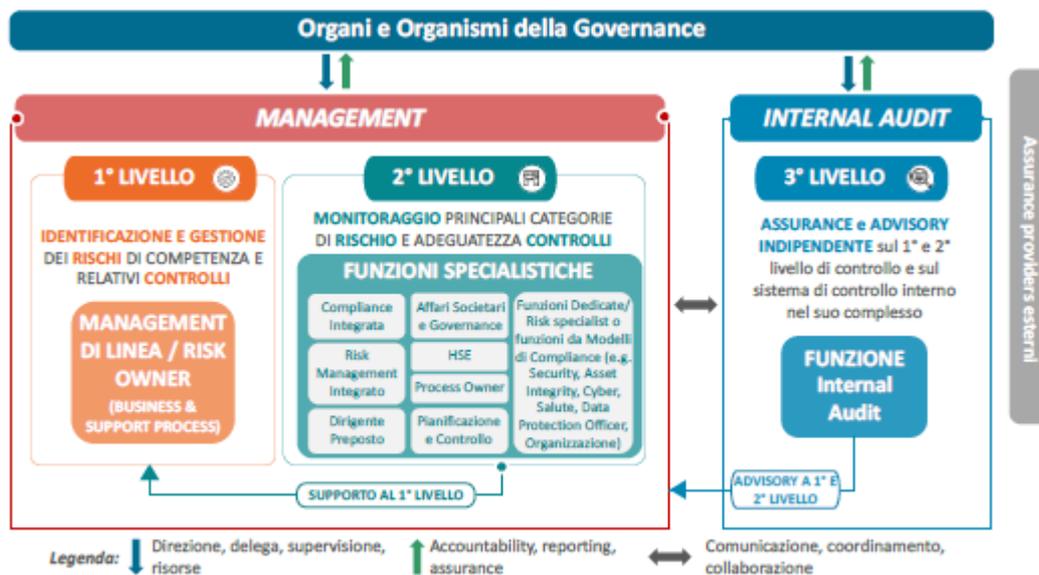
2.4 . Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Eni

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Eni SpA⁴ 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 della società 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.

Il Sistema si articola nei seguenti 3 livelli di controllo, che concorrono al raggiungimento degli obiettivi aziendali:

⁴ Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Eni è denominato "Eni Risk and Internal Control Holistic framework (enrich)".



I 3 livelli di controllo, nel rispetto dei propri ruoli e responsabilità, comunicano, collaborano e si coordinano con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia e l'efficienza dei sistemi di controllo, il *risk coverage* complessivo e la creazione di valore sostenibile lungo tutta la catena del valore (ottica *end to end*).

Al fine di consentire ai tre livelli di controllo e agli Organi e Organismi della Governance⁵ di svolgere il proprio ruolo in materia di Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, sono definiti appositi flussi informativi, coordinati e adeguati in termini di contenuti e tempistiche. In particolare, l'interazione tra i tre livelli di controllo (cd. *combined assurance*) mira a fornire agli Organi e Organismi della Governance e al management una vista integrata e olistica delle attività di controllo e monitoraggio e della loro efficacia ed efficienza.

Eni SpA 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 devono attenersi, nonché istituisce un'adeguata attività di monitoraggio del relativo recepimento nei termini previsti dal Sistema Normativo Eni. Con particolare riferimento alle società controllate quotate e/o operanti in settori regolamentati (sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità), quest'ultime recepiscono le Linee di Indirizzo e le relative Modalità Applicative contenute nella summenzionata Policy, salvo specifiche esigenze di deroga o di adattamento, in conseguenza di vincoli normativi e necessità di adattamento ai ruoli e responsabilità della società.

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 risulta costantemente integrato all'interno di tali modelli di compliance sia nell'ambito degli strumenti normativi interni sia nella comunicazione e formazione al personale di Eni. All'interno delle attività formative poste in essere per ciascun modello di compliance considerato, infatti, si riportano le nozioni relative ai principi del Decreto 231, al Modello 231 e all'Organismo di Vigilanza.

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

⁵ Si intendono gli organi di amministrazione, controllo e vigilanza (CdA, CCR, CS, OdV) e il Vertice aziendale (Presidente e AD).

- *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 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 Anti-Corruzione di Eni 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*, Eni si è dotata di una struttura organizzativa dedicata, 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 progettazione, supervisione e attuazione del *Compliance Program Anti-Corruzione*, anche in ottica di *continuous improvement*.

Il *Compliance Program Anti-Corruzione* di Eni SpA è certificato ai sensi della norma ISO 37001:2016 "Antibribery Management Systems" e, per il mantenimento di detta certificazione, Eni SpA 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 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 indelegabile 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'AD.

In Eni SpA il Modello di Gestione in materia di salute, sicurezza, ambiente, security e incolumità pubblica è soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In quest'ottica sono individuati, pertanto, i seguenti tre livelli di gestione HSE:

- 1° livello - Datore di Lavoro - Ruolo di gestione, vigilanza e controllo sull'unità produttiva/struttura organizzativa di riferimento con poteri per l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'attuazione delle misure di gestione e mitigazione, anche supportati dalle funzioni competenti di linea datoriale.
- 2° livello - Istitutori o alcune figure apicali dotati di procure gestorie adeguate, con il ruolo di coordinamento e controllo sui datori di lavoro, supportati dalle funzioni competenti di 2° livello. Tenuto conto della complessità del rischio e dell'articolazione organizzativa di riferimento, possono essere presenti figure gerarchiche di coordinamento dei Datori di Lavoro.

- 3° livello - CDA/AD Eni SpA, con ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo sulle unità di business, supportati dalle competenti funzioni di 3° livello.

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

Lo strumento normativo interno, presidiato dalla funzione Affari societari e Governance, 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 ad Eni e a tutte le persone Eni 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*

Eni ha adottato una normativa interna, 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.

Per assicurare un efficace sistema di controllo sulle operazioni effettuate, è stato previsto che l'Amministratore Delegato renda al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sia un'informativa trimestrale, sull'esecuzione delle singole operazioni con parti correlate e soggetti di interesse di Amministratori e Sindaci, non esenti dall'applicazione della normativa, sia un'informativa semestrale, in forma aggregata, su tutte le operazioni con parti correlate e soggetti di interesse, esenti e non esenti, eseguite nel periodo di riferimento. È previsto, inoltre, che i flussi informativi semestrali indirizzati al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale siano trasmessi preventivamente

anche al Comitato Controllo e Rischi.

Il Collegio Sindacale vigila sulla conformità delle procedure adottate da Eni ai principi indicati da Consob in materia di parti correlate, nonché sulla loro osservanza sulla base delle informative ricevute, riferendo all'Assemblea sull'attività svolta.

- *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 aziendale, costituita nell'ambito della funzione Compliance Integrata, ha il compito di valutare la conformità di specifiche operazioni ed iniziative di business alle summenzionate 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 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 il quale 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 definisce un sistema di tutela dei dati personali e dei diritti dell'Interessato coerente con gli obiettivi della normativa e con i valori di compliance che guidano Eni nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Eni ha nominato un DPO (Data Protection Officer o Responsabile della Protezione dei Dati) - centralizzato a livello di Gruppo - 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 funzione aziendale all'interno della funzione Compliance Integrata ha inoltre il compito di curare il coordinamento con le società controllate, 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, fornire assistenza e supporto specialistico ad Eni e alle sue società controllate valutando preventivamente le iniziative aziendali con impatti privacy e data protection (c.d. privacy by design), supportare Eni 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, 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, 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 funzione aziendale 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) 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, conforme alle best practices nazionali e internazionali - tra cui le linee guida antitrust AGCM - e 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 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 Integrata 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)*

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 quella 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 - di recepimento della Corporate Sustainability Reporting Directive (n. 2022/2464/UE) - e agli "European Sustainability Reporting Standards" (ESRS).

La normativa interna Eni trova applicazione anche con riferimento alle Società controllate 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 articola nelle fasi di valutazione rischio, identificazione dei controlli a presidio dei rischi, valutazione dei controlli, 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, 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. Quest'ultima, previo esame del Comitato Controllo e Rischi, in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio annuale e della Relazione Finanziaria Semestrale è trasmessa al Consiglio di Amministrazione, 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, anche nella sua veste di Audit Committee ai sensi della normativa statunitense. Inoltre, il Dirigente Preposto, unitamente all' Amministratore Delegato, 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 dei 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 quello di assicurare con ragionevole certezza una gestione del business in linea con i principi e le finalità di Linee Guida in Ambito Fiscale (*Tax Strategy*), riducendo ad un livello remoto il rischio di violazioni materiali.

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

La normativa interna 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 approva la *Tax Strategy*. Il CT&FO 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 che ne riporta gli esiti al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. La funzione Fiscale lavora in stretto contatto con le linee di business per assicurare che i possibili rischi fiscali siano identificati e adeguatamente gestiti. Gli impatti fiscali delle operazioni straordinarie sono analizzati e approvati dalle adeguate posizioni organizzative.

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

Eni, sin dal 2006, si è dotata di una normativa interna, allineata alle best practice nazionali e internazionali, alla Sarbanes Oxley Act del 2002, nonché alla Direttiva (UE) 2019/1937 e relative leggi di recepimento, che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) ricevute da Eni SpA 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 4.2.2.1. e 6.2.).

Il processo di gestione delle segnalazioni adottato da Eni 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, 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, Eni ha adottato uno specifico strumento normativo interno 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, 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 si impegna, inoltre, a fornire formazione specializzata ai dipendenti e a svolgere iniziative di sensibilizzazione dedicate alle terze parti.

- *Presidio Eventi Giudiziari*

Eni ha adottato uno strumento normativo che regola il processo di comunicazione e diffusione interna di notizie concernenti, in particolare, procedimenti giudiziari o amministrativi, di particolare rilevanza per Eni SpA 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 SpA, se ne ricorrono i presupposti.

I presidi disciplinati dalla normativa in esame contribuiscono all'efficacia del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, perseguendo anche la finalità di assicurare omogeneità di comportamento tra Eni SpA e le sue società controllate in occasione di eventi giudiziari rilevanti.

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.

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 D.LGS. 231/01: LA METODOLOGIA DI ENI SPA

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 sono assicurati dal processo operativo articolato nelle fasi di seguito descritte.

Tale processo 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 di Eni.

Fase 1: Attività preliminari

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

- analisi delle novità normative: analisi della normativa, 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, oververosia 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 e 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, oververosia 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 di 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.

Qualora dalle attività preliminari il sistema di controllo interno risulti già adeguato in relazione alla novità normativa intervenuta, il Comitato Tecnico 231 può valutare l'opportunità di non procedere alla fase di *Risk Assessment* così come descritta, adottando modalità alternative e semplificate di identificazione e valutazione del rischio 231.

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 del Programma di 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 Eni SpA⁷

4.1.1. Collegialità

In ottemperanza alle prescrizioni del Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione di Eni SpA nomina l'Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale.

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

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

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza è supportato inoltre, per le attività di verifica, dalle risorse della funzione competente Internal Audit e si avvale del "Comitato Tecnico 231" per le attività di cui al successivo capitolo 7.

4.1.2. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale, composto da un minimo di 3 ad un massimo di 5 componenti, la maggioranza dei quali non appartenenti alle strutture aziendali. Al fine di garantire la continuità dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e l'organo di controllo, tra i componenti figura il Presidente del Collegio Sindacale.

I componenti esterni sono individuati tra professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche di economia, organizzazione e sistemi di controllo interno e responsabilità amministrativa di impresa.

I componenti interni sono individuati tra i responsabili della funzione di Compliance Integrata e/o della funzione Internal Audit di Eni SpA, in modo da garantire la necessaria continuità di azione dell'Organismo

⁷ Conformemente alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nella scelta del modello organizzativo delle funzioni nella vigilanza ai sensi del Decreto 231 il Consiglio di Amministrazione è supportato dal Comitato Controllo e Rischi.

di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito per i componenti esterni il parere del Collegio Sindacale⁸, determina la composizione dell'Organismo di Vigilanza, nomina i suoi componenti e il Presidente, scelto tra i componenti esterni, e ne stabilisce i compensi.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e il mandato scade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di competenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. I componenti esterni sono rieleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

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

- (i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con Eni SpA o con 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 su Eni SpA o su Società Controllate;
- (iii) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione di Eni SpA o con amministratori di Società Controllate nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo di Eni SpA o di Società Controllate, sindaci di Eni SpA 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) fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali 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;
- (ix) salvo quanto previsto ai punti (v), (vii) e (viii), l'assenza o il venir meno degli ulteriori requisiti di onorabilità di cui al regolamento adottato ex artt. 147-quinquies e 148, comma 4, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

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:

- le dimissioni del componente interno dell'Organismo di Vigilanza dalla funzione aziendale o dalla carica ricoperta o la cessazione dalla funzione o carica;

⁸ Alla data di approvazione del presente documento, come previsto dalla delibera poteri, il Consiglio di Amministrazione determina la composizione dell'Organismo di Vigilanza su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente e sentito il Comitato per le Nomine.

- 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 immediata mediante comunicazione scritta agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza e decade automaticamente dalla carica⁹. Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Nell'ipotesi in cui i predetti 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:

- 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; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- b. 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

⁹ Nel caso di circostanze rilevanti nel corso del mandato ai fini dell'indipendenza di un componente, la stessa è valutata dall'Organismo di Vigilanza.

- rischio di reato, anche con il supporto delle funzioni aziendali;
- c. cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali (ad esempio la ricezione preventiva per informativa delle "Linee Fondamentali" delle Policy ECG, si veda paragrafo 2.3.1.);
 - d. 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;
 - e. 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 il mezzo delle competenti unità in ambito Internal Audit, di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza (si veda anche paragrafo 4.2.2.).

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

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

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

4.2. Flussi informativi

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

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

- (i) semestralmente, previa informativa al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale, attraverso una relazione relativa all'attività svolta nel semestre precedente in merito all'attuazione del Modello 231 e alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo;
- (ii) ad evento, previa informativa all'Amministratore Delegato e al Presidente, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata.

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

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

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti

all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

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

- le notizie e le richieste su eventi giudiziari rilevanti¹⁰;
- segnalazione di incidenti mortali e infortuni gravi (con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società nonché di incidenti nell'ambito della sicurezza degli impianti ove classificati sulla base della normativa interna applicabile come emergenze di II e III livello.

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

- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari incontra l'Organismo di Vigilanza, su base semestrale, al fine dell'esame dei controlli inerenti alla gestione delle risorse finanziarie;
- il responsabile della funzione Affari Legali riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza, tra l'altro, (i) sui provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria che vedano il coinvolgimento di Eni SpA o di suoi soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, (ii) sui provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità giudiziaria nell'ambito dei procedimenti di cui al punto precedente e (iii) sulle comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231;
- la funzione Internal Audit sottopone annualmente la proposta di Programma di vigilanza e le eventuali proposte di aggiornamento e/o integrazione, i rapporti di audit e le relazioni semestrali sugli esiti delle attività di vigilanza 231;
- il responsabile della funzione competente in ambito Compliance Integrata e il responsabile delle attività di compliance anti-corruzione riferiscono periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito ai contenuti e agli esiti dell'attività svolta secondo quanto stabilito dalle normative aziendali in materia;
- il responsabile della funzione competente in ambito Health Safety Environment and Quality 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, secondo quanto stabilito dalle normative aziendali in materia;
- il responsabile della competente funzione Risorse Umane riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito alle azioni disciplinari intraprese ad esito di attività istruttorie svolte a seguito della ricezione di segnalazioni (whistleblowing) o scaturenti da attività di audit, nonché di ogni ulteriore sanzione disciplinare comminata al personale di Eni SpA in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Modello 231;
- il responsabile della funzione competente in ambito Security riferisce a richiesta sull'attività svolta in ambito Eni SpA avente attinenza con il Decreto 231 o con il Modello.

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

Infine, l'Organismo di Vigilanza riceve, per il tramite del Presidente del Collegio Sindacale suo

¹⁰ Gli "Eventi giudiziari rilevanti", come definiti all'interno di strumenti normativi interni, sono comunicati all'OdV secondo quanto disciplinato dagli strumenti normativi interni.

componente, informative ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso, in occasione delle sue attività di controllo, rilevi carenze e inosservanze che presentino rilevanza sotto il profilo 231¹¹.

4.2.2.1. Ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute da Eni SpA o da Società Controllate

Tutti i Destinatari del Modello 231 (come definiti al successivo par. 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 SpA e da Società Controllate (si veda il paragrafo 2.4.1.).

La suddetta normativa interna prevede la gestione di qualsiasi comunicazione ricevuta da Eni avente ad oggetto comportamenti - riferibili a Persone di Eni ovvero a tutti coloro che operano o hanno operato in Italia e all'estero in nome o per conto o nell'interesse 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.

Al fine di agevolare la ricezione delle segnalazioni con modalità informatiche idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione, ivi inclusa l'identità del soggetto segnalato, è attiva una apposita piattaforma informatica¹², 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 SpA sia per le Società Controllate, aventi sede in UE, dotate di un Canale di Prossimità in linea e in applicazione della normativa locale di attuazione della Direttiva (EU) 2019/1937.

Al Segnalante è data la possibilità di accedere al canale di Eni SpA o al Canale di Prossimità della Società Controllata interessata, qualora previsto. Infatti, 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 SpA, che saranno gestite nel rispetto e in applicazione della normativa italiana in materia whistleblowing¹³.

Sono, inoltre, istituiti strumenti alternativi per la raccolta delle segnalazioni, ove necessario (i.e. caselle/box di posta dedicata)¹⁴.

Il Team Segnalazioni¹⁵ 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.

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 Segnalazioni¹⁶ oggetto di

¹¹ Fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne Eni.

¹² Alla pagina <https://whistleblowing.eni.com/#/>.

¹³ D. Lgs. n. 24/2023.

¹⁴ Le caselle/box di posta - in cui il segnalante potrà inserire documenti cartacei per inoltrare la propria segnalazione - sono istituite dalle società controllate laddove necessario in relazione alle circostanze del caso concreto (es. difficoltà di accesso alla rete internet, etc.).

¹⁵ 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 SpA: (i) compliance integrata, (ii) affari legali e negoziati commerciali, (iii) risorse umane e organizzazione, (iv) internal audit e (v) amministrazione e bilancio di Eni SpA. Nella gestione delle segnalazioni pervenute sul Canale di Prossimità delle Società Controllate 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.

¹⁶ Contiene i Fascicoli di Segnalazioni aperti nel trimestre di riferimento e quelli per cui risulta completata l'attività di verifica.

successivo esame, per gli aspetti di competenza, dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza sono garantiti, per gli aspetti di competenza, l'accesso ai canali di segnalazione, l'esercizio delle proprie prerogative di supervisione e valutazione delle segnalazioni e la facoltà di richiedere al Team Segnalazioni di effettuare ulteriori accertamenti.

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.).

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 disposizioni contenute nel GDPR e al Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, come modificato dal D. Lgs. n. 101 del 10 settembre 2018).

CAPITOLO 5

DESTINATARI DEL MODELLO 231 E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. Premessa

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

L'Organismo di Vigilanza di Eni SpA 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, ai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti e coloro che sono distaccati presso Eni SpA) e a coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Eni, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Eni (partner, distributori, intermediari, agenti, fornitori etc.).

5.3. Attività di diffusione e comunicazione

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

- *Comunicazione ai componenti degli organi sociali*

Ciascun componente¹⁷ dell'organo sociale in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

- *Diffusione e comunicazione ai dipendenti*

Il Modello 231 (Parte Generale) è consegnato ai dipendenti al momento dell'assunzione. Sia la Parte Generale che la Parte Speciale del Modello 231 (e i relativi aggiornamenti) sono rese disponibili ai dipendenti sulla sezione dell'intranet aziendale dedicata alla pubblicazione degli strumenti normativi. Inoltre, nelle aree operativi in cui l'accesso all'intranet aziendale risulta meno agevole, il Modello 231 (Parte Generale) è anche affisso nelle bacheche aziendali.

- *Diffusione e comunicazione a terzi e al mercato*

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Eni SpA intrattiene relazioni contrattuali. Il Modello 231 (Parte Generale) è reso disponibile a tutti gli utenti del sito internet di Eni SpA, ove è prevista una sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza di Eni SpA e al Modello 231.

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

¹⁷ In caso di assenza del componente o di sostituzioni o rinnovi di cariche dello stesso, viene fatta sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti).

5.4. Attività di formazione

La formazione sui contenuti del Decreto 231 e sul Modello 231 è un importante requisito dell'attuazione dello stesso. In tal contesto, Eni 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 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 per la segmentazione dei dipendenti Eni con approccio risk-based.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

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

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 ad Eni SpA 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 della inosservanza ed Eni, 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 gestito dalla funzione competente in ambito Risorse Umane e Organizzazione¹⁸ che riferisce al riguardo all'Organismo di Vigilanza che ne deve essere sempre informato. L'Organismo di Vigilanza può altresì segnalare alle funzioni competenti la notizia di inosservanza del Modello 231 ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare.

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
 - (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

¹⁸Ad accezione dei casi descritti al paragrafo 6.5.

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 quadri, impiegati e operai

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

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

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

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

- (i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze sia accertata l'inosservanza del Modello 231, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dal Responsabile della funzione in ambito Risorse Umane competente, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare applicabile;
- (ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità dell'inosservanza. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto 231- a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

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

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

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

- si 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 Responsabile della funzione in ambito Risorse Umane competente 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 i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, secondo le norme internazionali vigenti.

6.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 6.3. lett. (i) l'inosservanza del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti, si adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 6.3. lett. (ii)¹⁹. 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 lavoro²⁰.

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

Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza – nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni – sia venuto a conoscenza della notizia di una potenziale inosservanza ai sensi del paragrafo 6.2 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale e/o membri dell'Organismo stesso, il Presidente dell'OdV, previa informativa al Comitato Controllo e Rischi, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, qualora non ne sia già venuto a conoscenza quale componente dell'OdV, il Presidente del Collegio Sindacale²¹ (di seguito, collettivamente i "Presidenti"). I suddetti Presidenti²² informano i rispettivi organi per lo svolgimento, con l'astensione del soggetto coinvolto, degli opportuni accertamenti delle possibili inosservanze. A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze non siano state ritenute infondate, il CdA, il Collegio Sindacale e l'OdV promuoveranno le iniziative più opportune e adeguate, per quanto di competenza, tenendo conto della gravità dell'inosservanza rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dai regolamenti e/o dal presente Modello

¹⁹ 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.

²⁰ Il Responsabile della funzione in ambito Risorse Umane competente comunica l'irrogazione della sanzione all'Organismo di Vigilanza.

²¹ Salvo i casi che li riguardino direttamente.

²² 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.

231.

6.6. Misure nei confronti degli altri Destinatari

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

CAPITOLO 7

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1. Programma di Aggiornamento

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

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

Il Programma di Aggiornamento viene predisposto e realizzato dal Comitato Tecnico 231 con il contributo delle funzioni aziendali competenti. L'Organismo di Vigilanza è informato sullo stato di avanzamento e sui risultati del Programma stesso.

7.2. Aggiornamento del Modello 231

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

Le modifiche e/o integrazioni contenute nel Programma di Aggiornamento relative ai Capitoli 3, 4, 6, 7 e 8 della Parte Generale sono approvate, su proposta dell'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il Comitato Controllo e Rischi e il Collegio Sindacale.

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

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

Le "modifiche formali" del Modello 231 sono soggette a una procedura di revisione semplificata²³ e sono approvate dal Responsabile della funzione Compliance Integrata su proposta della Segreteria Tecnica, previa informativa all'Organismo di Vigilanza e acquisito il parere positivo da parte del Comitato Tecnico 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 interne²⁴.

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

²³ La medesima procedura di aggiornamento si applica anche al documento di Appendice Normativa.

²⁴ Effettuate a fronte di cambiamenti del sistema normativo e organizzativo/interno che abbiano comunque seguito l'iter approvativo previsto dalla Società.

CAPITOLO 8

MODELLO ORGANIZZATIVO 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 SpA, e il principio di autonomia operativa e gestionale delle Società Controllate, Eni SpA 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 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 SpA 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 SpA 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 SpA e gli Organismi di Vigilanza delle Società Controllate

Nello svolgimento dei suoi compiti, l'Organismo di Vigilanza di Eni SpA 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 SpA informative ad evento ritenute rilevanti nell'interesse di Eni SpA, fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Eni (es. "Eventi giudiziari rilevanti" c.d. Teampeg).