MODELLO 231

Energy Infrastructure
for a Sustainable Future

MODELLO 231

bioenerys agri

INDICE

INTRODUZIONE 4

CAPITOLO 1
CODICE ETICO SNAM 7

CAPITOLO 2
METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI 20
2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno 20

CAPITOLO 3
COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 22
3.1. Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI 22
3.1.1. Composizione 22
3.1.2. Nomina 22
3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza 23
3.2. Flussi informativi 23
3.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario 23
3.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie 24
3.3. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A. e delle società controllate 25
3.4. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI e delle eventuali società controllate 25
3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni 25

CAPITOLO 4
DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231 26
4.1. Premessa 26
4.2. Destinatari del Modello 231 26
4.3. Attività di formazione e comunicazione 26
4.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali 26
4.3.2. Formazione e comunicazione ai dipendenti 26
4.3.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici 26
4.4. Comunicazione a terzi e al mercato 26
4.5. Estensione del Modello 231 alle eventuali società controllate 26
4.5.1. Società non operative 27

CAPITOLO 5
STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE 28
5.1. Funzione del sistema disciplinare 28
5.2. Violazione del Modello 231 28
5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai 28
5.4. Misure nei confronti dei dirigenti 29
5.5. Misure nei confronti dell'Organo dirigente 29
5.6. Misure nei confronti dell'Organo di Controllo 29

CAPITOLO 6 **30**
PRESIDI DI CONTROLLO **30**
6.1. Quadro regolatorio **30**
6.2. Il settore di riferimento **30**
6.2.1. Sistema Normativo di Snam 30
6.2.2. Normativa Anticorruzione 30
6.2.3. Normativa Antitrust 31
6.3. Presidi di controllo previsti dal Modello 231 **31**
6.4. Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici **31**

CAPITOLO 7
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 **32**
7.1. Premessa **32**
7.2. Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento **32**

INTRODUZIONE

Secondo la disciplina italiana della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "**d.lgs. n. 231 del 2001**") gli enti associativi - tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all'estero - nell'interesse o a vantaggio delle società:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Le società possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria.

In relazione a ciò, nell'adunanza del 20 maggio 2020 il Consiglio di Amministrazione di BIOENERYS AGRI S.r.l. (di seguito, "**BIOENERYS AGRI**" o la "**Società**") ha approvato il Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231 del 2001 della Società.

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto:

- della struttura organizzativa aziendale di BIOENERYS AGRI;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno;
- dell'evoluzione del quadro normativo, con particolare riferimento alle novità introdotte in materia di lotta alla corruzione;
- delle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*" aggiornate da Confindustria.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231 del 2001 di BIOENERYS AGRI ("**Modello 231**"), la cui struttura è di seguito descritta, rappresenta l'approdo delle attività di progetto:

- Codice Etico Snam[1] (capitolo 1); il Codice rappresenta tra l'altro un principio generale non derogabile del Modello 231;
- Metodologia di analisi dei rischi (capitolo 2);
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 3), con la nomina e l'attribuzione di funzioni e poteri nonché la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- Destinatari ed estensione del Modello 231 (capitolo 4), con la individuazione dei destinatari del Modello 231, la definizione delle regole per l'estensione del Modello 231 alle eventuali società controllate e dei principi adottati per la comunicazione al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione mirata al personale;
- Struttura del sistema disciplinare (capitolo 5), con la definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231;
- Presidi di controllo (capitolo 6);
- Regole per l'aggiornamento del Modello 231 (capitolo 7), con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti di natura organizzativa ovvero in relazione ad aggiornamenti di natura meramente formale, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il Modello 231 è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Controllo.

Il compito di attuare e aggiornare il Modello 231 è dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri a esso conferiti. Il compito di aggiornare il Modello 231 è del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato, a seconda della tipologia degli aggiornamenti, in coerenza alle disposizioni di cui al Capitolo 7. È tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di aggiornare i principi generali non derogabili del Modello (di seguito, "**Principi Generali**"); sono Principi Generali:

a) Codice Etico Snam (di cui al capitolo 1)[2];
b) Metodologia di analisi dei rischi (di cui al capitolo 2);
c) Ruolo e flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza (di cui al capitolo 3);
d) Previsione del programma annuale delle attività di vigilanza (di cui al capitolo 3);
e) Estensione del Modello 231 alle eventuali controllate (di cui al capitolo 4);
f) Previsione del sistema disciplinare (di cui al capitolo 5);

1 Per "Snam" si intende Snam S.p.A. e le società controllate in via diretta e indiretta.
2 Nel quale sono inseriti, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza.

g) Previsione del programma di recepimento delle innovazioni (di cui al capitolo 7).

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione del Modello 231 sono emanate dalle funzioni aziendali competenti. In particolare, le disposizioni contengono i presidi di controllo in ottemperanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza conserva e dà impulso per il tramite della segreteria tecnica alla diffusione alle funzioni aziendali competenti del documento *"Parte Speciale - Processi, Attività Sensibili e Standard di controllo specifici del Modello 231"* approvato dal Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del Modello 231, e dall'Amministratore Delegato, in occasione di futuri aggiornamenti.

Le attività di BIOENERYS AGRI sono classificate in specifici processi aziendali espressamente elencati e identificati ("**Processi aziendali**")[3] all'interno della Parte Speciale del documento "*Parte Speciale - Processi, Attività Sensibili e Standard di controllo specifici del Modello 231"*. Il documento individua per ciascun Processo aziendale le correlate "Attività Sensibili" e i relativi standard di controllo specifici.
Tali standard di controllo specifici sono recepiti nelle procedure aziendali di riferimento.

Il presente documento di Parte Generale è da intendersi esteso anche alle società controllate da BIOENERYS AGRI che provvedono alla relativa adozione mediante recepimento dei rispettivi Organi dirigenti.

3 Ogni processo aziendale è un insieme organizzato di attività e decisioni finalizzate al raggiungimento di uno stesso obiettivo.

CAPITOLO 1
CODICE ETICO SNAM

PREMESSA

Snam[4] è il primo operatore europeo nel trasporto del gas naturale, in Italia e all'estero. L'azienda opera anche nello stoccaggio e nella rigassificazione.

La sua ambizione di medio-lungo termine è quella di sviluppare e consolidare un sistema di infrastrutture energetiche per un futuro sostenibile, ponendosi come operatore multi-molecola a livello nazionale ed europeo, puntando sull'innovazione e valorizzando il ruolo del gas come vettore di transizione.

Snam è tra le principali società quotate italiane per capitalizzazione di mercato.

Con i suoi 80 anni di esperienza nella realizzazione e gestione di infrastrutture, garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti e promuove la transizione energetica con investimenti nelle infrastrutture per i gas verdi (biometano e idrogeno), nella mobilità sostenibile, nell'efficienza energetica e nella tecnologia CCS (*Carbon Capture* and *Storage*). L'azienda crea, inoltre, nuove aree verdi e promuove la tutela della biodiversità attraverso una società *benefit* focalizzata su progetti di forestazione urbana.

Snam, come da previsioni statutarie, organizza e svolge le attività al fine di perseguire il successo sostenibile attraverso la creazione di valore a lungo termine a beneficio di tutti gli ***Stakeholder***. La sostenibilità è al centro della strategia di lungo periodo della Società, verso un futuro a zero emissioni.

Snam è consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle attività svolte nell'ambito del settore industriale in cui opera, di ricoprire un ruolo rilevante rispetto alla sicurezza energetica del Paese e al suo sviluppo economico sostenibile, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con Snam e delle comunità in cui è presente. I principi etici e le regole di condotta enunciati nel presente documento definiscono un sistema valoriale di riferimento che esprime la cultura etica di impresa di Snam e che deve ispirare il pensiero strategico, la conduzione delle attività aziendali e le relative responsabilità che essa si assume.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico Snam ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del *management* e dei dipendenti di Snam, nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Snam ("**Persone di Snam**"), è di importanza fondamentale – anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con Snam – per l'efficienza, la sicurezza e la reputazione di Snam, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il l'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui Snam opera.

Snam crede che la diversità, declinata in ogni sua forma, e la pluralità siano valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo prospettive e punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi.

Snam si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle **Persone di Snam** e degli ***Stakeholder*** e a valorizzare il loro contributo per ampliare l'alveo dei valori e dei principi ivi contenuti.

Snam vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All'Organismo di Vigilanza di ciascuna società di Snam sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("Garante"), che rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello 231.

Il Codice è reso conoscibile a tutti gli ***Stakeholder***.

4 Per "Snam" si intende Snam S.p.A. e le società controllate in via diretta e indiretta.

1. PRINCIPI GENERALI: SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

Il modello sostenibile di *business* dell'azienda – orientato altresì alla promozione dei valori definiti e condivisi con gli ***Stakeholder*** – si basa sulla crescita, la trasparenza, la valorizzazione dei talenti e delle loro diversità, la tutela e lo sviluppo sociale dei territori anche tramite l'operato della **Fondazione Snam**.

Snam fonda il perseguimento dei propri obiettivi sui valori ivi richiamati, integrando gli impegni in ambito di transizione energetica con le strategie di *business*.

L'azienda contribuisce all'Agenda 2030 e ai suoi *sustainable development goals* (SDGs) allineando le sue attività, in particolare, agli obiettivi: **7** - *Affordable and Clean energy*; **9** - *Industry, Innovation and Infrastructure*, **12** - *Responsible Consumption and Production*, **13** - *Climate Action*.

Il riposizionamento dell'azienda avvenuto in questi ultimi anni e le azioni previste nel nuovo piano consentono alla Società di cogliere le opportunità derivanti dalla transizione energetica, anche grazie alle competenze acquisite dalle **Persone di Snam** e alla sempre maggiore digitalizzazione dei processi.

In tale contesto, l'**osservanza della legge**, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le **Persone di Snam** e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

Snam si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di ***governance*** allineato con gli standard delle ***best practice*** internazionali in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui Snam si trova a operare e le sfide da affrontare.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa internazionale sia di quelle in partecipazione con i *partner*, Snam diffonde tramite le proprie Persone e le proprie *Policy* i valori condivisi e la cultura etica di impresa derivanti dal presente Codice Etico.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Snam deve essere svolta in un quadro di **trasparenza, onestà, correttezza, buona fede** e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento e di **dialogo con gli *Stakeholder*** altresì estese ai temi di sostenibilità.

Snam intende perseguire il **successo sostenibile** e si impegna a creare valore nel lungo termine per tutti gli ***Stakeholder*** e per il territorio in cui opera.

A tal riguardo, la Società promuove una cultura aziendale volta alla tutela e alla salvaguardia della qualità dell'ambiente, nonché alla condivisione e all'utilizzo responsabile delle risorse naturali.

Snam si impegna nel contrasto al **cambiamento climatico** implementando la propria strategia di decarbonizzazione con l'ambizione di diventare un operatore multi-molecola paneuropeo, perseguendo al contempo l'obiettivo di riduzione delle emissioni.

Con tale finalità, Snam persegue lo sviluppo **tecnologico** e **scientifico** delle infrastrutture attraverso la digitalizzazione e l'ottimizzazione dei sistemi di gestione degli *asset* e dei processi industriali, dell'uso dell'Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di promuovere la ricerca di soluzioni sempre più innovative che uniscano nuove tecnologie pulite ed esperienze consolidate verso forniture multi-molecolari decarbonizzate.

La Società valorizza le competenze delle **Persone di Snam** e considera imprescindibile la protezione della **salute** e della **sicurezza** dei propri lavoratori sul luogo di lavoro.

Pertanto, Snam investe nello sviluppo di un **ambiente di lavoro sicuro**, sereno e professionale, **libero da** ogni sorta di **discriminazione** e forma di molestia, volto all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità – ivi incluse quelle di genere, di orientamento sessuale, di credo religioso, di età, di opinione politica – di modo che le persone si sentano rispettate, apprezzate e libere di esprimere appieno il proprio potenziale.

Snam tutela e promuove la salvaguardia dei **diritti umani inalienabili** e **imprescindibili**, ritenendoli di primaria importanza per la costruzione di società orientate all'uguaglianza, alla solidarietà, al ripudio della guerra, alla difesa dei diritti civili e politici, nonché dei diritti sociali, economici, culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla tutela dell'ambiente).

Snam tutela la **libertà individuale**, in ogni sua forma, e ripudia ogni sorta di discriminazione, di violenza, di corruzione (in ogni sua forma con riferimento a qualsiasi soggetto pubblico o privato), di lavoro forzato o minorile. Snam nell'esercizio del suo ruolo di responsabilità, tiene in particolare considerazione il riconoscimento e la salva-

guardia della dignità, delle libertà e del benessere delle persone che lavorano e/o collaborano con la Società e delle comunità in cui la stessa è presente.

Inoltre, la Società pone particolare attenzione alla **protezione delle persone**, alla **tutela del lavoro**, al riconoscimento di un **trattamento retributivo adeguato ed equo** tale da far fronte alle esigenze di vita, alle **libertà sindacali**, nonché al sistema di valori e principi in materia di **trasparenza** e **sviluppo sostenibile**, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, Snam opera nel quadro di riferimento della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** delle Nazioni Unite, delle **Convenzioni fondamentali** dell'"*International Labour Organization*", delle *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali. Inoltre, Snam aderisce al *Global Compact* delle Nazioni Unite (UNGC), che promuove la creazione di un modello di *business* basato su principi fondamentali in tema di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

***

Tutte le **Persone di Snam**, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della loro prestazione di lavoro e/o professionale. I rapporti tra le **Persone di Snam**, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di **onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.**

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Snam può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

2. CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

2.1. ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ

Snam nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza ed equità, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle **Persone di Snam** nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di Snam devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Snam. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore condiviso con tutti gli ***Stakeholder***.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi o utilità di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e dipendenti pubblici o a privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato. È proibita l'accettazione, così come la richiesta e la sollecitazione, per sé o per altri, di denaro, regali o altra utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Snam. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e il Garante.

Snam cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

2.2. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E CON IL MERCATO

2.2.1. Valore per gli azionisti, efficacia, trasparenza

La struttura interna di Snam e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati tramite la previsione e l'applicazione di specifiche *Policy* che definiscono regole in grado di assicurare l'affidabilità del *management* e l'equo bilanciamento tra i poteri del *management* e gli interessi degli azionisti in particolare e degli altri ***Stakeholder*** in generale, nonché la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli strumenti finanziari emessi.

Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per gli azionisti e garantire la trasparenza dell'operatività del *management*, Snam definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli azionisti sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli *standard* più evoluti di *corporate governance* nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli ***Stakeholder***.

Snam ritiene necessario che gli azionisti siano messi in grado di partecipare alle decisioni di competenza e di effettuare scelte consapevoli. Snam è pertanto impegnata ad assicurare la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate agli azionisti e al mercato, anche mediante il sito *internet* aziendale, nel rispetto della normativa applicabile alle società quotate. Snam si impegna inoltre a tenere nella dovuta considerazione le legittime indicazioni manifestate dagli azionisti nelle sedi deputate.

2.2.2. Codice di *Corporate Governance*

Le principali regole di ***corporate governance*** di Snam sono contenute nel Codice di *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella versione pubblicata nel gennaio 2020, cui Snam ha aderito.

2.2.3. Informazione societaria

Snam assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie.

2.2.4. Informazioni privilegiate

Tutte le **Persone di Snam** sono tenute, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al ***market abuse.*** È fatto espresso divieto di ogni comportamento atto a costituire, o che possa agevolare, ***insider trading.*** In ogni caso, l'acquisto o vendita di azioni di Snam o di società esterne a Snam dovrà essere sempre guidata da un senso di assoluta e trasparente correttezza.

2.2.5. Mezzi di informazione

È impegno di Snam l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno. Snam promuove una corretta relazione con i mezzi di informazione, contribuendo in modo propositivo al dialogo e all'interazione con gli ***Stakeholder*** nonché alla diffusione di una maggiore conoscenza della attività societarie.
I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le **Persone di Snam** sono tenute a concordare preventivamente con la struttura Snam competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

2.3. RAPPORTI CON ISTITUZIONI, ASSOCIAZIONI, COMUNITÀ LOCALI

Snam promuove un dialogo costante con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i luoghi in cui opera, ispirando i rapporti con tali soggetti ai principi di trasparenza, correttezza e leale collaborazione.

2.3.1 Autorità e Istituzioni Pubbliche

Snam, attraverso le proprie **Persone**, coopera attivamente e pienamente con le Autorità, nel rispetto delle normative esistenti per lo svolgimento dell'attività di rappresentanza di interessi legittimi e senza in ogni caso arrecare pregiudizio alla collettività.
Le **Persone di Snam**, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Snam, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.
Le funzioni delle società controllate interessate devono coordinarsi con la struttura Snam competente per la valutazione preventiva della qualità degli interventi da porre in atto e per la condivisione delle azioni, nonché per la loro attuazione e monitoraggio.
È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

2.3.1.1 Autorità di regolazione

L'esercizio delle attività svolte da Snam è soggetto di norma al potere di regolazione delle Autorità nazionali ed europee competenti.
Snam, attraverso le proprie **Persone**, coopera attivamente e pienamente con le Autorità nazionali competenti, mantenendo un ruolo propositivo e rendendo disponibile il proprio ***know-how*** raccolto con anni di esperienza nel settore, al fine di contribuire al disegno di un sistema di regole chiaro e trasparente, che consenta una crescita sostenibile, sia nel breve che nel medio lungo periodo, del sistema italiano del gas.
Le **Persone di Snam** devono tenere nei rapporti con le Autorità competenti comportamenti caratterizzati da correttezza, completezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, i cui ruoli e responsabilità sono definiti nell'ambito di specifiche procedure aziendali.

2.3.2. Organizzazioni politiche e sindacali

Snam non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, a eccezione di quelli specificatamente considerati obbligatori dalle leggi e dalle norme applicabili.

2.3.3. Comunità locali

È impegno di Snam contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui Snam opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.
Le attività di Snam sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Snam ha nei confronti di tutti i propri ***Stakeholder*** e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. Snam, anche per il tramite della propria Fondazione, promuove e diffonde pratiche innovative, efficaci e solidali in grado di favorire lo sviluppo civile, culturale ed economico in aree prioritarie di interesse pubblico, connettendo il mondo dell'impresa e il settore sociale.
Snam promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono

inoltre promosse forme di consultazione continua e informata, attraverso le strutture Snam competenti, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali.
Snam si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo, e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.
Le **Persone di Snam**, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di intervento di Snam, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di Snam.

2.3.4. Promozione delle attività "non *profit*"

L'attività filantropica di Snam è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.
Snam si impegna, anche per il tramite della propria Fondazione, a favorire e sostenere, e a promuovere tra le proprie **Persone**, le attività "non *profit*" che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

2.4. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

2.4.1. Clienti

Snam persegue i propri obiettivi di *business* attraverso l'offerta di servizi di qualità a condizioni competitive nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.
Snam riconosce che la soddisfazione dei beneficiari delle proprie attività di impresa è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo alle **Persone di Snam** di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni sui servizi commercializzati, nonché effettuare comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in maniera veritiera, in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli e informate.

2.4.2. Fornitori e collaboratori esterni

La condivisione della cultura della legalità e dell'etica d'impresa nell'ambito della catena di attività è elemento essenziale per uno sviluppo globale sostenibile di cui ogni singolo operatore di mercato deve considerarsi parte integrante. Snam si avvale di fornitori e collaboratori esterni dotati di professionalità idonee e allineati ai valori richiamati nel presente Codice.
A tal fine, la Società intrattiene relazioni commerciali con terze parti che si impegnano a condividere e rispettare i principi ivi richiamati.
La Società invita i propri fornitori ed appaltatori ad impiegare i medesimi criteri di selezione nell'ambito della scelta dei loro subfornitori, con l'obiettivo di promuovere, su tutta la catena delle attività, il rispetto dei principi e dei valori definiti nel Codice.
La Società promuove l'avvio ed il mantenimento di rapporti duraturi con le terze parti, all'insegna della condivisione di valori orientati allo sviluppo sostenibile e al progressivo miglioramento delle *performance* anche tramite il dialogo e il confronto.
Snam promuove processi di *Due Diligence* volti ad individuare, prevenire ed attenuare i possibili impatti negativi delle proprie attività sull'applicazione dei principi ivi contenuti, anche in ragione della catena delle attività ad esse connesse.
Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e collaborazioni esterne (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle **Persone di Snam** di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Snam;
- adottare, nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti da imprese di Snam a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Ga-

rante, le possibili violazioni del Codice;
- portare a conoscenza della struttura Snam competente problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello di Snam;
- in caso di accertamento di comportamenti illeciti, promuovere l'adozione di strumenti e rimedi contrattuali e procedurali, nonché le opportune azioni a tutela di Snam.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata nel contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

2.5. MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI SNAM

2.5.1. Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa.
Snam riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri pari possibilità di crescita professionale nelle fasi di: selezione, assunzione, esecuzione e conclusione del rapporto di lavoro.

Snam promuove la creazione di una cultura di parità di genere fondata sulla meritocrazia e sulla valorizzazione del talento senza discriminazione alcuna in ordine a: razza, colore, genere, orientamento sessuale, disabilità, patologie, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, età, condizione di migrante, predisposizione genetica e stili di vita. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Snam.

Snam si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.
Snam si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori, le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato. Le funzioni competenti devono:
- adottare, in ogni caso, criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere, in ogni caso, a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le **Persone di Snam**.

La Società invita le **Persone di Snam**, a ogni livello, a collaborare e a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Snam interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.
In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

2.5.2. *Knowledge Management*

Snam promuove – anche mediante appositi programmi di formazione – la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di ***business*** e alla crescita sostenibile dell'azienda.
Snam si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro e le comunità di pratica, nonché di coordinamento e accesso al ***know-how***, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle ***core competence*** delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.
Tutte le **Persone di Snam** sono tenute a contribuire attivamente ai processi di ***Knowledge Management*** delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di accesso, condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

2.5.3 *Global Security*

Snam è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle **Persone di Snam** e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda.

Snam elabora modelli di prevenzione e gestione dei rischi di *security*, idonei ad identificare le minacce e le vulnerabilità e a valutarne il relativo rischio, individuando ed attuando le misure di mitigazione più efficaci.
Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva, comunque, sempre e solo in misura proporzionata all'offesa alle minacce alle persone e ai beni.
Tutte le **Persone di Snam** sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno *standard* ottimale di sicurezza aziendale e cibernetica, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura Snam competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Snam.
È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Snam, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

2.5.3.1 *Artificial Intelligence*
Snam riconosce l'importanza e i benefici derivanti dall'introduzione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nell'ambito dell'evoluzione tecnologica e nel modo in cui possono arricchire l'interazione tra le persone, contribuendo al valore dell'attività lavorativa. La Società è altrettanto consapevole dei rischi associati a un utilizzo non completamente informato di tali sistemi, pertanto, si è dotata di presidi di controllo anche attraverso l'adozione di strumenti normativi improntati a favorire un utilizzo etico e responsabile dell'intelligenza artificiale.

2.5.4. Molestie o *mobbing* sul luogo di lavoro

Snam favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. Snam esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:
- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:
- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

2.5.5. Abuso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti e divieto di fumo

Tutte le **Persone di Snam** devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.
Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno per i riflessi contrattuali equiparati ai casi precedenti; Snam si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.
È fatto divieto di:
- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro.

Snam favorisce iniziative volontarie rivolte alle **Persone** che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

3. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

3.1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Snam si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è sottoposto nel tempo a verifica e aggiornamento, al fine di garantirne costantemente l'idoneità a presidiare le principali aree di rischio dell'attività di impresa.

In tale ambito, e anche al fine di dare compiuta esecuzione alle previsioni del Codice di *Corporate Governance*, Snam ha adottato un Sistema di *Enterprise Risk Management*.

Le **Persone di Snam** adottano una cultura finalizzata alla prevenzione e gestione del rischio. Snam promuove iniziative volte ad assicurare la diffusione e lo sviluppo di tale cultura.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Snam; di conseguenza, tutte le **Persone di Snam**, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e nel porre in atto tutte le azioni di mitigazione previste.

Snam promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutte le **Persone di Snam** in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Snam e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Snam.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione *Internal Audit* di Snam e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

3.1.1. *Standard* generali di trasparenza

Snam individua i principi-guida dell'intero sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nei seguenti *standard* generali di trasparenza, applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e relative attività:

a) **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
b) **Norme**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dei processi e delle attività aziendali;
c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
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 che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

3.1.2. Conflitti di interesse

Snam riconosce e rispetta il diritto delle proprie **Persone** a partecipare a investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Snam, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Snam. Il Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana, cui Snam ha aderito, regolamenta le eventuali situazioni di conflitto di interesse degli amministratori e dei sindaci di Snam.

Il *management* e i dipendenti di Snam sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti di Snam sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui

si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante.
Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:
- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

3.1.3. Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.
È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.
Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:
- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.
È compito di tutte le **Persone di Snam** far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Le **Persone di Snam** che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

3.2. TUTELA DELLA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE E DELL'INCOLUMITÀ PUBBLICA

Le attività di Snam devono essere condotte in conformità agli accordi e agli *standard* internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica. Snam contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.
Le **Persone di Snam**, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

3.3. RICERCA, INNOVAZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO INTELLETTUALE

Snam promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del *management* e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli *asset* intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Snam.
La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, la riduzione delle emissioni, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Snam opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.
Le **Persone di Snam** sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

3.4. RISERVATEZZA

3.4.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Snam richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, ***know-how*** (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, *software*, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la

cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.
Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle **Persone di Snam** assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.
Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Snam e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

3.4.1.1. Informazioni commercialmente sensibili

La normativa europea in materia di gas naturale disciplina la separazione di ognuna delle attività regolate, con l'attribuzione di poteri decisionali effettivi e indipendenti, in particolare nella gestione, manutenzione e sviluppo delle infrastrutture.
Le **Persone di Snam** che operano in tali attività sono tenute a specifici vincoli di riservatezza in ordine al trattamento e alla divulgazione dei dati e delle informazioni di cui vengono in possesso nello svolgimento del loro incarico, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero di cambiamento di mansioni, sempre nel rispetto delle disposizioni normative e regolatorie.

3.4.2. Tutela della privacy

Snam si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie **Persone** e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.
Snam intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.
Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.
Snam si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti. Le **Persone di Snam** devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Snam da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

3.4.3. Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Snam a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti di Snam chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Snam, sono tenuti oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al ***market abuse*** a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Snam competente.

4. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle **Persone** e alle attività di Snam.
I rappresentanti indicati da Snam negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint-venture* promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.
Compete in primo luogo agli amministratori e al *management* dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.
Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

4.1. OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALAZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI

A ogni Persona di Snam è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.
È fatto obbligo a ciascuna Persona di Snam di:
- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Snam entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da ***Stakeholder*** circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate, anche in forma confidenziale o anonima, nel rispetto delle modalità operative fissate da procedure specifiche;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

4.2. STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA

Snam è impegnata, anche attraverso la designazione del Garante, ad assicurare:
- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le **Persone di Snam** e gli altri ***Stakeholder***;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice;
- l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a notizie di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

4.2.1. Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Snam ai sensi della disciplina italiana della "***responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato***" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
Snam assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, assegna con atto formale dell'organo sociale competente la funzione di Garante al proprio Organismo di Vigilanza.
Al Garante sono assegnati i compiti di:
- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferimento;
- promuovere le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di Snam;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- intervenire, anche su segnalazione delle **Persone di Snam**, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsio-

ni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante di Snam presenta inoltre al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale nonché al Presidente e all'Amministratore Delegato, che ne riferiscono al Consiglio di Amministrazione, una relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante di Snam si avvale della "Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza 231 di Snam", costituita alle sue dipendenze gerarchiche.

La Segreteria Tecnica è supportata dalle strutture competenti di Snam e inoltre attiva e mantiene un adeguato flusso di reporting e di comunicazione con i Garanti delle società controllate.

Ogni flusso informativo è indirizzato alla ca sella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.

4.3. REVISIONE DEL CODICE

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Snam, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa col Presidente, sentito il parere del Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica, del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli ***Stakeholder*** con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

4.4. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le **Persone di Snam** ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

CAPITOLO 2
METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1. ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

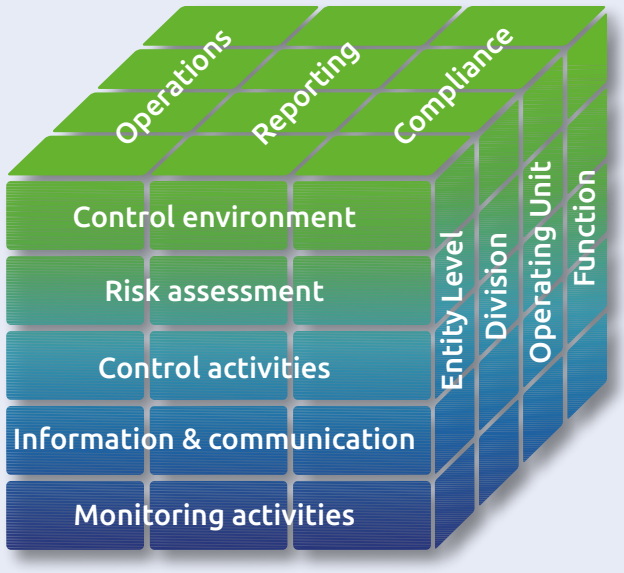
L'individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, "**Attività Sensibili**") è il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali.

Per ciascun Processo aziendale sono identificati le Attività Sensibili a esso correlate, oltre al referente del singolo processo aziendale (***"Key Officer"***), le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti[5].

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO) sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)*[6], il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

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



Ambiente di controllo:
Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno all'interno dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:
- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):
Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Attività di controllo:
Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che

5 L'impostazione metodologica secondo una logica per processo consente una maggiore efficacia ed efficienza, anche in termini di fruibilità, del Modello 231 sia per i destinatari dello stesso che sono tenuti a osservare le previsioni collegate ai singoli processi sia per le funzioni che svolgono attività di controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello 231.

6 *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, internal control-integrated framework, AICPA, www.coso.org*). Nel maggio 2013 è stata rilasciata una nuova versione del CoSO Framework. Le attività progettuali sono state svolte tenendo conto anche dell'aggiornamento dei principi e dei contenuti declinati dalla nuova versione del Framework.

consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

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

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

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.
In particolare l'attività di analisi (i) è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle fattispecie di attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli standard previsti per ciascuna fattispecie, (ii) è integrata nell'aggiornamento complessivo della mappa dei rischi trasversale alle strutture di BIOENERYS AGRI.

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

Il dettaglio della Metodologia di analisi del rischio adottata è contenuto nel documento *"Parte Speciale - Processi, Attività Sensibili e Standard di controllo specifici del Modello 231".*

CAPITOLO 3
COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. ORGANISMO DI VIGILANZA DI BIOENERYS AGRI

3.1.1. Collegialità

L'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI (di seguito anche solo "Organismo di Vigilanza") definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza è supportato dalle risorse della funzione Legale, della funzione Risorse Umane e della funzione Internal Audit di Snam.

3.1.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza, in considerazione della *(i)* dimensione *(ii)* struttura organizzativa e *(iii)* operatività della Società, è composto da uno o tre membri esterni alla Società, uno dei quali in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, individuati tra professionisti e docenti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche e societarie e di economia e organizzazione aziendale. Composizione, modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Controllo laddove presente, su proposta condivisa dell'Amministratore Delegato e del Presidente ovvero dell'Organo dirigente.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza **è di tre anni**. Alla scadenza della carica i componenti continuano a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

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

(i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero dell'Organo dirigente, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

(ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società e con eventuali società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;

(iii) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su eventuali società controllate;

(iv) funzioni di amministrazione, direzione o controllo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

(v) l'esercizio nei confronti della Società di poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

(vi) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti *ex* d.lgs. n. 231 del 2001;

(vii) una delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 del codice civile;

(viii) l'assenza o il venir meno degli ulteriori requisiti di onorabilità di cui al regolamento adottato *ex* art. 148, comma 4, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58;

(ix) ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da disposizioni di legge o regolamentari.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzio-

ne o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente e all'Amministratore Delegato per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo ovvero all'Organo dirigente. I componenti nominati in caso di sostituzione o integrazione restano in carica sino alla scadenza prevista per i componenti già in carica all'atto della loro nomina.

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Organo dirigente potrà disporre - sentito il parere dell'Organo di controllo laddove presente- la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

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

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

(i) vigilanza sull'effettività del Modello 231; monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
(ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
(iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
(iv) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
(v) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali di BIOENERYS AGRI, con le altre funzioni aziendali di Snam che in base al contratto di servizio forniscono supporto alla Società in merito all'espletamento delle attività loro richieste e con gli organismi di vigilanza delle eventuali società controllate;
(vi) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. 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.

Fatta salva l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nel dotarsi di un regolamento interno per la disciplina del proprio funzionamento le decisioni dello stesso dovranno essere assunte almeno a maggioranza e, in ogni caso, con il voto favorevole del Presidente dell'Organismo stesso.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere 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 250 mila Euro, la necessità è comunicata al Presidente e all'Amministratore Delegato ovvero all'Organo dirigente.

3.2. FLUSSI INFORMATIVI

3.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

(i) continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
(ii) semestrale, nei confronti dell'Organo di Controllo laddove presente; a tale proposito è predisposto rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle inno-

vazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con l'Organo di Controllo; il rapporto semestrale è trasmesso al Presidente e all'Amministratore Delegato ovvero all'Organo dirigente, inoltre, ne è data informativa al Consiglio di Amministrazione;

(iii) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti dell'Organo di Controllo previa informativa al Presidente e all'Amministratore Delegato ovvero all'Organo dirigente.

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di BIOENERYS AGRI, ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.
Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza:

a) riceve dai primi riporti dell'Amministratore Delegato, almeno su base annuale, una relazione che confermi che le attività di controllo di primo livello svolte, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono state dirette ad assicurare l'esecuzione delle Attività Sensibili, correlate ai Processi aziendali di competenza, in linea con le previsioni delle procedure aziendali di riferimento, con evidenziazione delle eventuali criticità riscontrate e/o indicazioni di miglioramento;
b) incontra, su base almeno semestrale, le seguenti funzioni di Snam che prestano servizi alla Società

- la funzione Risorse Umane di Snam, ai fini dell'esame dello stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Società, con particolare riferimento al recepimento dei presidi di controllo del Modello 231 nelle procedure di riferimento e alle attività di formazione dedicate al Modello 231;
- la funzione Enterprise Risk Management di Snam, al fine dell'esame dello stato di attuazione del processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi;
- la funzione Legale di Snam al fine di esaminare le tematiche di *compliance* con riferimento, tra l'altro, a eventuali criticità e/o possibili indicazioni di miglioramento, nonché lo stato del contenzioso legale della Società; in tale ambito il Legale Anticorruzione di Snam trasmette una relazione sulle attività di verifica, formazione, valutazione e monitoraggio previste dalle procedure in materia di anticorruzione;

c) incontra, su base almeno semestrale, il responsabile della funzione amministrativa della Società, al fine dell'esame dei controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie e il sistema di controllo sull'informativa societaria;
d) riceve dalla funzione Internal Audit di Snam, in via continuativa o almeno trimestrale, le segnalazioni ricevute nonché le valutazioni e i monitoraggi di competenza.

Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare ogni flusso informativo è indirizzato a:

Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI S.r.l.
Via T. Donadon, 4
33170 Pordenone (PN)

oppure:

odv_bioenerysagri@snam.it

3.2.2.1. Segnalazioni

Ciascun manager o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di Bioenerys Agri, effettuano la segnalazione utilizzando i canali preposti ed indicati nella Linea Guida Whistleblowing di seguito richiamati:

- piattaforma informatica denominata "piattaforma whistleblowing", che garantisce l'anonimato del Segnalante e assicura che la sua identità non possa essere rintracciata con mezzi tecnici permettendo la gestione delle Segnalazioni nel rispetto del principio di segregazione;
- posta elettronica: segnalazioni@snam.it
- casella postale: OMBUDSMAN SNAM – Piazza S. Barbara 7 20097 San Donato Milanese (MI). Il documento cartaceo, in busta chiusa, attraverso la Segreteria degli Organismi di Vigilanza, viene rimesso all'Ombudsman.

Nel caso in cui la segnalazione avesse ad oggetto una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231 l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

In ossequio alle previsioni di cui alla normativa Whistleblowing, è garantito il diritto alla riservatezza e il divieto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

3.3. RAPPORTI FRA ORGANISMO DI VIGILANZA DI SNAM S.P.A. E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

L'Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle società controllate della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello 231. Al riguardo, sono organizzati incontri dedicati.

In particolare, fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI e relativi obblighi di tutela della riservatezza, quest'ultimo:

- incontra, con cadenza almeno semestrale, l'Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A. in merito a:

(i) funzionamento e osservanza del Modello 231 e relativa attività di vigilanza;
(ii) dati e informazioni rilevanti per l'espletamento dei propri compiti;
(iii) problematiche correlate a tematiche di comune interesse;
(iv) esame e condivisione delle esperienze significative maturate;

- informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Bioenerys S.r.l. in ordine ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI, ove necessario, può ricorrere a risorse esterne per l'esecuzione dei controlli. In ogni caso, verranno stipulati accordi che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza.

È in ogni caso fatto obbligo di informazione, in capo all'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A. o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A.

Resta fermo che eventuali interventi correttivi sul modello organizzativo di BIOENERYS AGRI, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza della Società controllata.

3.4. RAPPORTI FRA ORGANISMO DI VIGILANZA DI BIOENERYS AGRI E DELLE EVENTUALI SOCIETÀ CONTROLLATE

Le previsioni di cui al paragrafo 3.3. si applicano *mutatis mutandis* anche con riferimento ai rapporti tra l'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI e gli organismi di vigilanza delle eventuali società controllate.

3.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. 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.

CAPITOLO 4
DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231

4.1. PREMESSA

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di BIOENERYS AGRI, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A. promuove e monitora le iniziative per l'estensione del Modello 231 alle società controllate nonché per la comunicazione e la formazione. L'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI promuove e monitora le iniziative per l'estensione del Modello 231 alle eventuali proprie controllate nonché per la comunicazione e la formazione.

4.2. DESTINATARI DEL MODELLO 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di BIOENERYS AGRI, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di BIOENERYS AGRI (di seguito, i "Destinatari").

4.3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. BIOENERYS AGRI si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del *management* e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

4.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

4.3.2. Formazione e comunicazione ai dipendenti

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti (a ruolo e in servizio), ai Responsabili di Unità e ai *Key Officer* (questi ultimi se non coincidenti con nessuna delle due categorie precedenti) nonché a quadri, impiegati e operai (non *Key Officer*). Il Modello 231 è, inoltre, affisso nelle bacheche aziendali.
I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione indirizzati a dirigenti, Responsabili di Unità e *Key Officer*.
La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti.
L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche mediante strumenti informatici.

Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai (non *Key Officer*).

4.3.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet di BIOENERYS AGRI. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

4.4. COMUNICAZIONE A TERZI E AL MERCATO

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico Snam, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali BIOENERYS AGRI intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con BIOENERYS AGRI è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 in tutto o in parte a seconda dell'attività regolamentata dal contratto e, inoltre, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di BIOENERYS AGRI.

4.5. ESTENSIONE DEL MODELLO 231 ALLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Il Modello 231 rappresenta anche una raccolta di principi e il punto di riferimento per la definizione del modello di ciascuna eventuale società controllata alla quale è altresì esteso il Sistema Normativo Interno adottato da Bioenerys Agri.

Le società controllate devono allinearsi ai principi e ai

contenuti del Modello 231 ivi compresi, tra l'altro, gli standard di controllo specifici nonché individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria realtà aziendale (strutture organizzative e attività di *business* della singola società). Ciascuna società controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza la cui composizione viene individuata tenendo in considerazione *(i)* le dimensioni *(ii)* la struttura organizzativa e *(iii)* l'operatività della realtà vigilata.

L'Organo dirigente di ciascuna società controllata da BIOENERYS AGRI adotta e aggiorna la Parte Speciale - "*Processi, Attività Sensibili e Standard di controllo specifici del Modello 231*", definita sulla base delle peculiarità di ogni singola società e della metodologia di valutazione dei rischi definita all'interno del presente Modello.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta:

(i) il Modello 231 è comunicato, a ciascuna società controllata, dall'Amministratore Delegato di BIOENERYS AGRI;

(ii) ciascuna società controllata adotta e/o aggiorna il proprio modello ai sensi di quanto specificato; sono elementi essenziali non modificabili da parte di ciascuna società controllata i Principi Generali;

(iii) copia del proprio modello, e dei relativi aggiornamenti, è comunicata dall'Organo dirigente della società controllata all'Amministratore Delegato e all'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI e in copia per conoscenza all'Organismo di Vigilanza di Snam S.p.A.

I rappresentanti indicati da BIOENERYS AGRI negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle *joint-venture* ove esistenti promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza.
L'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI monitora lo stato avanzamento dell'estensione del Modello 231 alle società controllate e, quanto ai suoi principi e contenuti, alle società partecipate, ai consorzi e alle *joint-venture*.

4.5.1. Società non operative

Per società non operative si intendono nuove società controllate da BIOENERYS AGRI che siano inattive. Sono inattive le società per le quali sussistano i seguenti requisiti:

- irrilevanza dei conferimenti/acquisizioni di qualsiasi tipologia di immobilizzazione;
- irrilevanza delle risorse finanziarie;
- irrilevanza della struttura organizzativa.

Al venir meno di uno o più dei requisiti sopra elencati, ciascuna società adotta un proprio modello e istituisce un proprio Organismo di Vigilanza.

L'organo dirigente della società "non operativa" verifica, almeno su base annuale, la sussistenza dei requisiti sopra elencati e, in ogni caso, comunica immediatamente all'Organismo di Vigilanza di BIOENERYS AGRI il venir meno di tali requisiti.

CAPITOLO 5
STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la funzione Risorse Umane di Snam, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

(i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico Snam, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico Snam, nell'espletamento delle Attività Sensibili;

(ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico Snam, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico Snam, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la 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 d.lgs. n. 231 del 2001

e/o

b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001

e/o

c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili – delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte della funzione Risorse Umane di Snam, alla procedura di "accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti di Snam":

(i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico Snam, è individuata ai sensi della procedura succitata e irrogata dalla competente funzione nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

(ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. 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 d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applica sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento.

La funzione Risorse Umane di Snam comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

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

I rapporti di lavoro con i dipendenti che dovessero prestare la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco,

saranno disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3. lett. (i), la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri *ex* paragrafo 5.3. lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DIRIGENTE

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo di Controllo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero dell'Organo dirigente. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito l'Organo di Controllo, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ovvero all'Organo dirigente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte dell'Organo di Controllo. Il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Organo dirigente procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

CAPITOLO 6
PRESIDI DI CONTROLLO

6.1. QUADRO REGOLATORIO

Snam svolge attività infrastrutturali della filiera del gas naturale nei settori del trasporto e dispacciamento, rigassificazione e stoccaggio, soggette alla regolazione dell'Autorità nazionale competente.
La regolazione riguarda principalmente la determinazione dei ricavi consentiti e le relative tariffe, le regole di accesso e di erogazione dei servizi nonché i livelli di qualità dei servizi stessi, definendo, tra l'altro, l'insieme delle regole, trasparenti e non discriminatorie, per l'accesso e l'utilizzo dei rispettivi servizi forniti da Snam (ad esempio, i Codici di Rete).

Snam principalmente opera, quindi, in settori altamente regolati e, di conseguenza, si dota di un impianto procedurale di dettaglio.

6.2. IL SETTORE DI RIFERIMENTO

Gli operatori del "*Settore Biogas e Biometano*" investono nelle energie rinnovabili e nella *green* e *circular economy*, proponendo soluzioni complete e all'avanguardia.

Gli operatori del settore biogas e biometano sono specializzati nello sviluppo, progettazione, realizzazione, gestione, manutenzione e commercializzazione di impianti di biometano e biogas in Italia e all'Estero per la produzione di energia rinnovabile e *waste to energy*.

Inoltre, vengono realizzate attività di *Revamping* degli impianti industriali esistenti con l'obiettivo di migliorare il loro rendimento energetico ed economico e programmi di consulenza per l'incremento delle performance produttive.

Il biogas è una delle fonti alternative più utilizzate per la produzione di energia rinnovabile con un alto potere calorifico e può essere convertito in elettricità e calore. È il frutto della degradazione, in assenza di ossigeno (processo chiamato digestione anaerobica) di varie sostanze organiche ad opera di numerosi batteri.
L'energia racchiusa nei legami chimici è poi rilasciata e immagazzinata principalmente in metano (CH4) il quale, assieme all'anidride carbonica (CO2) è il principale costituente del biogas. Altre sostanze presenti in minor percentuale sono ossido di carbonio, azoto, idrogeno, idrogeno solforato.

Il biogas possiede un alto potere calorifico e può essere convertito in elettricità e calore. Il residuo della fermentazione è il digestato, un materiale liquido, completamente inodore e ad altissimo valore agronomico, con caratteristiche migliorative rispetto al materiale di partenza.

Il biogas è indicato dall'U.E. tra le fonti energetiche rinnovabili non fossili che possono garantire non solo autonomia energetica, ma anche la riduzione graduale dell'attuale stato di inquinamento dell'aria e quindi dell'effetto serra.

Il biometano è un gas derivato dal biogas che ha subito un processo di *upgrading* (raffinazione e purificazione) il quale, al pari del gas naturale può:
- contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra; Viene immesso nella rete di distribuzione e trasportato e stoccato per la successiva produzione di energia anche in luoghi molto distanti dal sito produttivo portando la concentrazione di metano CH4 a superare il 98%;
- Al pari del gas naturale (metano fossile) il biometano essere utilizzato come biocombustibile per veicoli a motore;
- immesso nella rete di distribuzione nazionale;
- trasportato e stoccato per la successiva produzione di energia anche in luoghi molto distanti dal sito produttivo.

6.2.1. Sistema Normativo di Snam

In coerenza col miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, la Società adotta il proprio Sistema Normativo.

All'interno del Sistema Normativo sono inoltre ricompresi, quale parte integrante dello stesso, i documenti appartenenti ai Sistemi di Gestione Certificati in materia di Salute, Sicurezza, Ambiente e Qualità.

Infine, sono previste le circolari per disciplinare tematiche specifiche.

Il Codice Etico e il Modello 231 sono riferimenti del modello organizzativo e di *governance* e del sistema di gestione aziendale e funzionamento di Snam e delle Controllate.

6.2.2. Normativa Anticorruzione

La normativa interna in materia di "Anticorruzione" è adottata allo scopo di fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e procedure in materia di anticorruzione.

Tale normativa, in coerenza con il Codice Etico di Snam, proibisce la corruzione, in ogni sua forma con riferimento

a qualsiasi soggetto pubblico o privato e introduce uno specifico sistema di regole finalizzate a garantire la *compliance* di Snam ai migliori standard internazionali nella lotta alla corruzione, anche a tutela della reputazione di Snam.

6.2.3. Normativa Antitrust

Snam ha adottato la "Linea Guida in materia Antitrust", cui tutti i dipendenti di Snam e delle Controllate devono conformarsi per garantire la *compliance* di Snam e delle Controllate con i principi dettati dalla normativa applicabile in materia antitrust.

La Linea Guida in materia Antitrust si colloca nell'ambito delle iniziative di Snam volte a favorire lo sviluppo della cultura d'impresa in materia di tutela della concorrenza e a porre in essere procedure e sistemi idonei a ridurre al minimo il rischio di violazioni della normativa antitrust, nel più ampio ambito delle iniziative di *compliance*.

6.3. PRESIDI DI CONTROLLO PREVISTI DAL MODELLO 231

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico Snam[7], principio generale non derogabile del Modello 231, che contiene, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza[8].
Tali presidi sono strutturati su standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

6.4. PROCESSI, ATTIVITÀ SENSIBILI E STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI

Il documento "*Parte Speciale - Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" approvato dal Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del Modello 231, e dall'Amministratore Delegato, in occasione di futuri aggiornamenti, individua per ciascun Processo aziendale le correlate "Attività Sensibili" e i relativi standard di controllo specifici.

"*Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" (i) sono custoditi presso l'Organismo di Vigilanza, (ii) sono comunicati dall'Organismo di Vigilanza alla funzione Risorse Umane di Snam.
"*Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" sono inoltre comunicati alla funzione Internal Audit di Snam per lo svolgimento delle attività di controllo. di competenza.

I Processi aziendali e le Attività Sensibili sono disciplinati dalle procedure nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento (a) degli standard generali di trasparenza previsti dal Codice Etico Snam e (b) degli standard di controllo specifici volti a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili collegate ai medesimi processi.

Le procedure aziendali di riferimento sono comunicate e diffuse dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico Snam, principio generale non derogabile del Modello 231, il *management* e i dipendenti di BIOENERYS AGRI sono tenuti all'osservanza delle procedure aziendali.

7 L'osservanza dei principi e dei contenuti del Codice Etico è richiesta anche in relazione alla prevenzione del delitto contro la persona *ex* legge n. 7 del 2006 ("*pratiche di mutilazione di organi genitali femminili*"). Tra l'altro, in ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

8 È attribuita allo standard generale di trasparenza "Segregazione delle attività" 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.

CAPITOLO 7
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1. PREMESSA

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società e della compenetrazione del Modello 231 in essa, l'aggiornamento del Modello 231 si articola nella predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni (di seguito, "**Programma di Recepimento**").

7.2. CRITERI DI PREDISPOSIZIONE DEL PROGRAMMA DI RECEPIMENTO

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

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito all'Amministratore Delegato, già delegato alla sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231;
- l'Amministratore Delegato avvia il Programma di Recepimento, che viene predisposto e realizzato in accordo con la metodologia di cui alla Linea Guida in materia di "*Risk Assurance & Compliance Integrata*" (RACI), come declinata nel documento "*Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*";
- gli esiti e le risultanze del Programma di Recepimento e le eventuali azioni da disporre sono sottoposti *(i)* all'Organismo di Vigilanza al fine di recepire eventuali osservazioni; *(ii)* all'Amministratore Delegato, che approva i risultati e le azioni da disporre per quanto di competenza, dandone informativa al Consiglio di Amministrazione, e, per quanto riguarda i Principi Generali, propone l'approvazione dei risultati e delle azioni da disporre al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del Programma di Recepimento nonché l'attuazione delle azioni disposte e informa l'Amministratore Delegato dell'esito delle attività.



A cura di
Bioenerys

Concept & Design
ACC & Partners
Impaginazione
ACC & Partners

Per informazioni
Snam S.p.A.
Piazza Santa Barbara, 7
20097 San Donato Milanese (MI)
www.snam.it

Novembre 2024


bioenerys
agri