Modello 231

di SeaCorridor S.r.l.

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione di SeaCorridor S.r.l. in data 14/12/2023 e aggiornato il 17.12.2025

Sea Corridor Srl
Sede legale: Piazza Ezio Vanoni, 1
20097 San Donato Milanese (MI), Italia
Capitale sociale: Euro 100.000.000,00 i.v.
Codice Fiscale e Numero di Iscrizione
al Registro Imprese di Milano, Monza,
Brianza, Lodi n. 12143200967
R.E.A. Milano n. 2643410
Tel: 02.520.1
seacorridor@pec.sea-corridor.com
sea-corridor.com

INDICE

CAPITOLO 1 4

MODELLO 231 4

1.1. Premessa 4

1.2. Adozione, attuazione ed aggiornamento del Modello 231 di SeaCorridor 4

1.3. Sea Corridor S.r.l. e il suo modello di business 7

CAPITOLO 2 7

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI 7

2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno 7

2.2. Struttura dei presidi di controllo 9

2.3. Standard generali di trasparenza 9

2.4. Parte Speciale del Modello 231 10

CAPITOLO 3 10

L'ORGANISMO DI VIGILANZA 10

3.1. Organismo di Vigilanza di SeaCorridor 10

3.1.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza 10

3.1.2. Composizione e nomina 11

3.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza 12

3.3. Funzionamento e poteri 12

3.4 Flussi informativi 13

3.4.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario 13

3.4.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie 13

3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni 14

CAPITOLO 4 14

DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231 14

4.1. Premessa 14

4.2. Destinatari del Modello 231 14

4.3. Attività di formazione e comunicazione 14

4.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali 14

4.3.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità 15

4.3.3. Formazione e comunicazione per quadri e impiegati (non responsabili di unità) 15
4.4. Comunicazione a terzi e al mercato 15
CAPITOLO 5 15
SISTEMA DISCIPLINARE 15
5.1. Funzione del sistema disciplinare 15
5.2. Violazione del Modello 231 e segnalazioni 16
5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai 17
5.4. Misure nei confronti dei dirigenti 17
5.5. Misure nei confronti degli Amministratori 17
5.6. Misure nei confronti dei Sindaci 18

CAPITOLO 1

MODELLO 231

1.1. Premessa

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il "**Modello 231**") è adottato da SeaCorridor S.r.l. (di seguito, anche, "**SeaCorridor**" o la "**Società**"), al fine di prevenire la commissione - nell'interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati[1], da parte di:

- 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");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

In particolare, il Modello 231 è adottato anche in funzione di esimente 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 (di seguito, il "**d.lgs. n. 231 del 2001**"), il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. I principi ispiratori del Modello 231 possono essere rinvenuti nelle linee guida predisposte da Confindustria.

1.2. Adozione, attuazione ed aggiornamento del Modello 231 di SeaCorridor

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 attribuisce un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente.

Specificamente, in caso di Reato commesso da un Soggetto Apicale, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'Ente dimostra:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo Organo Dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato a un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne il relativo aggiornamento;

c) che le persone che hanno commesso il Reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e Gestione;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al precedente punto b).

In particolare, nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da Soggetti Apicali, in capo all'Ente sussiste una presunzione di colpevolezza. Pertanto, affinché possa beneficiare della suddetta esimente, è necessario che la Società dia prova della sua estraneità ai fatti, dimostrando la concorrente sussistenza degli elementi sopra elencati e, dunque, che il Reato non sia conseguenza di una sua "colpa di organizzazione".

[1] Il Modello 231 è finalizzato a prevenire i c.d. «reati-presupposto», ossia illeciti la cui commissione è rilevante ai fini della punibilità diretta dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e delle leggi ad esso collegate.

Nel caso, invece, di Reato commesso dai Soggetti Sottoposti, l'Ente risponde solo se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Affinché l'Ente risponda dell'illecito sarà dunque necessario che l'accusa provi la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della stessa indole di quello verificatosi.

L'adozione del Modello non si configura, però, come un adempimento sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente; invero, il D.lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia efficace ed effettivo.

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, del D.lgs. 231/2001, ai fini della sua efficienza, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

a. individuare le aree a rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto;
b. prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
c. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
e. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello 231 è stato adottato, in prima approvazione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2023, su proposta dell'Amministratore Delegato condivisa con il Presidente e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Modello è stato successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17.12.2025.

Con riguardo ai criteri di adeguamento e aggiornamento del Modello, ferma restando la competenza esclusiva del CdA per l'adozione e l'aggiornamento del Modello che provvede in tal senso, sentito il parere del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, è attribuito all'Amministratore Delegato il potere di apportare modifiche di carattere puramente formale al Modello o ai suoi Allegati (ad esempio, nomenclatura di documenti del sistema normativo interno e denominazione delle Funzioni aziendali, ecc.). Tali modifiche saranno, ad ogni modo, oggetto di comunicazione all'OdV.

Il compito di disporre l'attuazione del Modello 231 è attribuito all'Amministratore Delegato che si attiva previa condivisione con il Presidente.

L'adozione del Modello non si configura, però, come un adempimento sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente; invero, il D.lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia efficace ed effettivo.

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, del D.lgs. 231/2001, ai fini della sua efficienza, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto;

2. prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;

3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali Reati;

4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, affinché sia effettivo, il Modello deve essere efficacemente attuato. L'art. 7, co. 4, del D.lgs. 231/2001, individua i requisiti dell'efficace attuazione del Modello in:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

In una logica di miglioramento continuo e all'esito di specifici progetti, il Modello 231 è soggetto ad aggiornamenti che tengono conto:

- delle novità legislative circa l'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231 del 2001;
- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno.

Da ultimo, affinché il Modello organizzativo possa garantire la più ampia tutela possibile per l'Ente, così come recentemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità , esso deve altresì prendere in considerazione l'ipotesi in cui il Legale Rappresentante, che – ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 231/2001 – ha la rappresentanza dell'Ente anche nell'ambito del giudizio di accertamento della responsabilità amministrativa dipendente da Reato, sia egli stesso indagato o imputato del Reato da cui dipende l'illecito amministrativo medesimo.

Ebbene, al fine di garantire un sistema di regole cautelari interne volte a dirimere il conflitto di interessi che possa derivare in tali ipotesi e con l'obiettivo di assicurare l'individuazione di un Legale Rappresentante a mezzo del quale l'Ente possa partecipare in giudizio, il presente Modello prevede che la Società designi, al di fuori dell'Organo Amministrativo, uno o più Procuratori che abbiano il potere di conferire il mandato difensivo ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 231/2001, per il caso in cui sia indagato o imputato il Legale Rappresentante medesimo.

Il Modello 231 della Società è costituito dalla presente Parte Generale e dal documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" (di seguito, anche, "**Parte Speciale**") di cui al paragrafo 6.3, che detta i presidi di controllo che devono essere declinati negli strumenti normativi aziendali. Costituisce, inoltre, parte integrante del presente Modello anche l'ALLEGATO 1 riportante la matrice delle Funzioni aziendali coinvolte nell'ambito di ciascuna attività sensibile condotta da SeaCorridor e rilevante in termini 231, con evidenza dei *process owner*, da intendersi come le Funzioni aziendali ritenute responsabili in via prioritaria dell'esecuzione e/o della gestione dell'attività sensibile e del coordinamento con le ulteriori funzioni interessate.

Il Codice Etico, che individua, tra gli altri, valori etici di essenziale rilevanza ai fini della prevenzione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa di cui al d.lgs. n. 231 del 2001, costituisce un principio fondamentale di riferimento del Modello 231.

1.3. Sea Corridor S.r.l. e il suo modello di business

Sea Corridor è la società a governance paritetica tra Eni S.p.A. (che detiene il 50,01%) e Snam S.p.A. (che detiene il 49,9%) che opera nel settore dell'energia.
Sea Corridor gestisce il coordinamento delle attività commerciali e tecniche dei due gruppi di gasdotti internazionali che collegano l'Algeria all'Italia, implementando lo sviluppo di iniziative funzionali alla sicurezza degli approvvigionamenti di gas naturale in Italia e nel resto d'Europa.
Nello specifico, l'attività *core* della società consiste nella detenzione e gestione delle partecipazioni nelle attuali società partecipate[2].
In tale ottica, Sea Corridor partecipa attivamente al processo di transizione energetica, sostenendo iniziative di sviluppo nella catena del valore dell'idrogeno - anche grazie alle risorse naturali del Nord Africa - in un'ottica di progressiva decarbonizzazione a livello internazionale.

CAPITOLO 2

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "**Attività Sensibili**") è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile sono identificate, oltre al referente ("**Key Officer**")[3] e alle altre Funzioni del singolo processo aziendale le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo in

[2] In particolare, SeaCorridor detiene le seguenti partecipazioni:

(i) l'intero capitale sociale di Trans Tunisian Pipeline Company S.p.A., società titolare del diritto esclusivo di commercializzazione della capacità di trasporto del gas naturale nel gasdotto onshore;
(ii) il 99,85% del capitale sociale di Scogat S.A., società che realizza opere di ampliamento o altri interventi relativi al gasdotto onshore;
(iii) il 66,06% del capitale sociale di Sergaz S.A., società che presta servizi operativi e di manutenzione del gasdotto onshore e titolare del 49,9% del capitale sociale di Premium Multiservices S.A.;
(iv) il 50% del capitale sociale di Transmediterranean Pipeline Company Ltd., società titolare del gasdotto offshore e titolare del 90% del capitale sociale di Samco Sagl (si veda punto (vii) che segue);
(v) il 50% del capitale sociale di Transmed S.p.A., società titolare del diritto esclusivo di commercializzazione della capacità di trasporto del gas naturale nel gasdotto offshore;
(vi) il 50% del capitale sociale di Mariconsult S.p.A., società che presta servizi operativi e di manutenzione del gasdotto offshore;
(vii) il 5% del capitale sociale di Samco Sagl, società attiva nella prestazione di servizi relativamente al gasdotto offshore.

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

essere.

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO) sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework*[4], 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 nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

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

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

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

Informazione e comunicazione:

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

Attività di controllo:

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

Monitoraggio:

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

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

In particolare, l'attività di analisi è focalizzata a: (i) individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel

[4] Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), Internal Control Integrated Framework, AICPA, www.coso.org.

cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

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

Il sistema normativo interno, consistente in *Guideline*, *Policy* e Procedure costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di SeaCorridor ed è ad esso complementare, coerentemente con l'impostazione fornita dalla più recente giurisprudenza della Suprema Corte[5].

2.2. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 sono strutturati su due livelli di controllo:

1) standard generali di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231;

2) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

2.3. Standard generali di trasparenza

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

a) Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza[6];

b) Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;

c) Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;

---

[5] Così, Cass. Pen, Sez. IV, 13.05.2025, n. 30039, secondo cui il Modello ha una funzione di governance e di controllo dei processi decisionali, mentre la specificità operativa è demandata ai documenti di valutazione dei rischi, alle istruzioni operative e alle procedure tecniche di dettaglio, che costituiscono strumenti distinti e complementari rispetto al modello organizzativo. Pertanto, le procedure ivi contenute devono necessariamente avere un carattere generale e sistematico, poiché la loro funzione è quella di assicurare che le decisioni operative vengano assunte secondo criteri di legalità e nel rispetto dei flussi informativi e di controllo predefiniti.

[6] È attribuita allo standard la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;

- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

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.

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

2.4. Parte Speciale del Modello 231

La Parte Speciale del Modello 231, così come ogni suo aggiornamento, è approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato condivisa con il Presidente e sentito il parere del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati dalla Società, tenuto conto di tutti gli elementi utili alla migliore caratterizzazione dei presidi di controllo alla luce delle proprie specificità organizzative e di *business*.

Tale documento: (i) è custodito presso l'Organismo di Vigilanza, (ii) è comunicato dall'Organismo di Vigilanza ai primi riporti del Presidente e dell'Amministratore Delegato. Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. L'Organismo di Vigilanza della Società ne promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono diffusi dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il *management* e i dipendenti della Società, se presenti, alla loro osservanza.

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Organismo di Vigilanza di SeaCorridor

3.1.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito, l'"**Organismo di Vigilanza**") definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 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 dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale ad esso attribuite.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, può avvalersi di risorse della Società, nonché, ove necessario, di risorse specialistiche esterne e/o di società specializzate incaricate sulla base di specifici accordi.

3.1.2. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza è collegiale ed è costituito da tre componenti esterni.

Composizione, modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Delegato condivisa con il Presidente.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è di tre anni. L'Organismo potrà essere confermato nell'incarico per non più di tre mandati consecutivi.

L'Organismo di Vigilanza continuerà a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

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

(i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con una società da questa direttamente o indirettamente controllata, che ne compromettano l'indipendenza;

(ii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su una società da questa direttamente o indirettamente controllata;

(iii) la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del codice civile;

(iv) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

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

(vi) la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

(vii) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione della Società o di una società da questa direttamente o indirettamente controllata, nonché con 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.

Non possono, inoltre, ricoprire il ruolo di componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominati, decadono dall'incarico, coloro che sono legati alla Società o ad una società da questa direttamente o indirettamente controllata, ovvero agli amministratori delle predette Società così come al coniuge, ai parenti

e agli affini entro il quarto grado degli amministratori delle medesime società, da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico dell'Organismo di Vigilanza, questi dovrà darne notizia immediata mediante comunicazione scritta al Presidente e all'Amministratore Delegato, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

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

a) omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un Giudice penale ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 a carico della Società o di un altro ente in cui esso rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) emesso nei confronti della Società;

b) grave inadempimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

3.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

(i) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;

(ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;

(iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;

(iv) promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;

(v) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il "**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; 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 della relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;

(vi) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali;

(vii) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

3.3. Funzionamento e poteri

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento che disciplina lo svolgimento delle proprie attività, in coerenza con quanto previsto nel Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente o per il tramite di altre funzioni aziendali interne.

L'Organismo di Vigilanza, per l'esecuzione delle attività di vigilanza, ove necessario, può ricorrere al supporto esterno: (i) della funzione Internal Audit e/o (ii) di professionisti e/o di società specializzate incaricate dalla Società.

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.

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, se presenti, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere, anche per il tramite delle unità aziendali competenti, 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 propria competenza. L'Organismo di Vigilanza annualmente comunica al Presidente e all'Amministratore Delegato la previsione delle spese che saranno sostenute nell'ambito delle proprie attività. A fronte di tale previsione, è definito un budget per le attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a quello definito nel relativo budget, la necessità è comunicata al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società.

3.4 Flussi informativi

3.4.1. 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 seguenti linee di riporto:

(i) in via continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato e del Presidente, i quali informano il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
(ii) semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; a tale proposito è predisposta una relazione semestrale relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse.

3.4.2. 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 della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica,

canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali.

3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e 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 della Società, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza della Società monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione sul Modello 231.

4.2. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti della Società se presenti, nonché a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, partner, fornitori e controparti in Italia e all'estero e, in generale, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società (di seguito, i "**Destinatari**"). Il Modello 231 è reso altresì disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti di SeaCorridor - tramite il sito internet ufficiale della Società.

4.3. Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del *management* e dei dipendenti se presenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

4.3.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente dell'organo sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. I consiglieri che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

4.3.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità

L'adozione del Modello 231 e ogni suo eventuale aggiornamento sono comunicati dalla Funzione Legal& Compliance a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di unità organizzative.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione mirati che possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di risorse informatiche. La partecipazione ai corsi è obbligatoria per tutti i Destinatari del Modello. L'Organismo di Vigilanza monitora la programmazione e l'effettuazione dei corsi.

4.3.3. Formazione e comunicazione per quadri e impiegati (non responsabili di unità)

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e messo a disposizione di ciascun dipendente.

Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirate che possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di risorse informatiche per quadri e impiegati (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico.

4.4. Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società 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 la Società 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, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

CAPITOLO 5

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 se presenti. 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 il Responsabile HR&Services, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.2. Violazione del Modello 231 e segnalazioni

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

(i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231, nell'espletamento delle Attività Sensibili o di attività ad esse connesse, ovvero l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

  (a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal 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;

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

  (a) la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

  (b) l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

  (c) l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa che, in ogni caso, costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti i presidi di controllo enunciati nel documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*".

I canali per effettuare le segnalazioni di possibili violazioni del Modello 231 di SeaCorridor sono i seguenti:

- posta elettronica: whistleblowing@sea-corridor.com;
- casella vocale (accessibile anche dall'estero): +39 06/59824299;
- incontro diretto con la funzione Internal Audit.[7]

La predisposizione e il mantenimento dei suddetti canali di comunicazione è garantita dalla funzione Internal Audit.

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

[7] Su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Le attività del processo di gestione delle segnalazioni sono disciplinate nella Guideline "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da SeaCorridor S.r.l. e da società controllate".

5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

Ad ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti della Società ai sensi dei vigenti strumenti normativi interni:

(i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dal Responsabile HR&Services competente, 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 sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

Il Responsabile HR&Services competente comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

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

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

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, se presenti, 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 degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, 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. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, 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 dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.