



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01**

DI

AGRI-ENERGY S.R.L.

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 19/09/2025

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 2 di 24	PARTE GENERALE

INDICE

CAPITOLO 1	4
MODELLO 231	4
1.1. Premessa	4
1.2. Il confine territoriale di applicazione del D.Lgs. 231/2001	4
1.3. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	5
1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto	5
1.5. Le Condotte Esimenti	7
1.6. I reati commessi all'estero	8
1.7. Adozione, attuazione ed aggiornamento del Modello 231 di Agri- Energy S.r.l.	9
CAPITOLO 2	10
METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	10
2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	10
CAPITOLO 3	12
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
3.1. Organismo di Vigilanza di Agri-Energy S.r.l.	12
3.1.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	12
3.1.2. Composizione e nomina	12
3.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	13
3.3. Funzionamento e poteri	14
3.4. Flussi informativi	15
3.4.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	15
3.4.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie	15
3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	16
3.6. Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)	16
CAPITOLO 4	18

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 3 di 24	PARTE GENERALE

DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231	18
4.1. Premessa	18
4.2. Destinatari del Modello 231.....	18
4.3. Attività di formazione e comunicazione	18
4.3.1. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità.....	18
4.3.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità).....	18
4.3.4. Comunicazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	19
CAPITOLO 5	20
SISTEMA DISCIPLINARE	20
5.1. Funzione del sistema disciplinare	20
5.2. Violazione del Modello 231.....	20
5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	21
5.4. Misure nei confronti dei dirigenti	21
5.5. Misure nei confronti degli Amministratori.....	22
5.6. Misure nei confronti dei Sindaci.....	22
5.7. Misure nei confronti dei Destinatari Terzi.....	22
CAPITOLO 6	23
PRESIDI DI CONTROLLO.....	23
6.1. Struttura dei presidi di controllo	23
6.2. Standard generali di trasparenza	23
6.3. Attività Sensibili e standard di controllo specifici	24

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 4 di 24	PARTE GENERALE

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 Agri-Energy S.r.l. (di seguito, anche, la “**Società**”), al fine di prevenire la commissione - nell’interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati¹, 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. Il confine territoriale di applicazione del D.Lgs. 231/2001

In forza dell’art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l’Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere davanti al Giudice penale italiano anche per l’illecito amministrativo dipendente da reati commessi all’estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all’estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il principio di territorialità (art. 6, Codice penale), in forza del quale “il reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l’azione o l’omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l’evento che è la conseguenza dell’azione od omissione”.

Inoltre, è soggetto alla normativa italiana, quindi anche al D.Lgs. 231/2001, ogni Ente costituito all’estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia in Italia la sede dell’amministrazione o l’oggetto principale.

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.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 5 di 24	PARTE GENERALE

1.3. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "Soggetti Apicali");
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "Soggetti Sottoposti").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori".

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.4. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati presupposto (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25-septies) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 6 di 24	PARTE GENERALE

a) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del D.Lgs. 231/2001 e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del D.Lgs. 231/2001, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del D.Lgs. 231/2001, irrogabili nelle sole ipotesi previste e solo per alcuni reati, sono le seguenti:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni².

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Infine, l'art. 23 del D.Lgs. 231/2001 punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è invece esclusa nel caso in cui l'Ente abbia attuato le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del D.Lgs. 231/2001, ovvero al ricorrere delle seguenti condizioni:

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 7 di 24	PARTE GENERALE

- *“l’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;*
- *l’Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- *l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

c) La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del D.Lgs. 231/2001).

d) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l’applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del D.Lgs. 231/2001).

Occorre infine aggiungere che l’Autorità giudiziaria può disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del D.Lgs. 231/2001); (ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell’Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del D.Lgs. 231/2001).

Sanzioni per delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, di un reato presupposto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni se l’Ente impedisce volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento illecito.

1.5. Le Condotte Esimenti

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell’Ente.

L’art. 6, in particolare, stabilisce che, nell’ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l’Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- abbia adottato e attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l’osservanza del Modello e ne curi l’aggiornamento (di seguito, anche, “Organismo di Vigilanza”, “Organismo” o “OdV”);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello 231;

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 8 di 24	PARTE GENERALE

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi primo e secondo dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001).

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono due principi rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente.

Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, inoltre, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di *Whistleblowing*, sono stati inseriti nel corpo dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 tre nuovi commi. In particolare, il comma 2-bis prescrive che i Modelli 231 prevedano:

- a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.6. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

a) ha la propria sede principale in Italia, da intendersi come la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 9 di 24	PARTE GENERALE

legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

b) nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;

c) la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il principio di territorialità (ex art. 6 del Codice penale) in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.7. Adozione, attuazione ed aggiornamento del Modello 231 di Agri-Energy S.r.l.

Nell'adunanza del 19 settembre 2025 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione per la prima volta di un proprio Modello 231. 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.

Il Modello 231 della Società è costituito dal presente documento e dal documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" di cui al paragrafo 6.3, che detta i presidi di controllo che devono essere declinati negli strumenti normativi aziendali.

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.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito all'Amministratore Delegato che si attiva anche a seguito della ricezione di indicazioni in tal senso (i.e., di comunicazioni idonee a determinare l'opportunità di aggiornamento del Modello 231) provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 10 di 24	PARTE GENERALE

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 del singolo processo aziendale (“*Key Officer*”)³, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo in 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

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.

⁴ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), *Internal Control Integrated Framework*, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 11 di 24	PARTE GENERALE

compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Informazione e comunicazione:

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

Attività di controllo:

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

Monitoraggio:

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

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

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

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

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 12 di 24	PARTE GENERALE

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Organismo di Vigilanza di Agri-Energy S.r.l.

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, si avvale di risorse della Società, nonché, ove necessario, di risorse specialistiche esterne e/o di società specializzate legate alla Società da specifici accordi.

3.1.2. Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza della Società è monocratico.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, anche in caso di sostituzione o di integrazione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

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;

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 13 di 24	PARTE GENERALE

(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, d'intesa con il Presidente, 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;

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 14 di 24	PARTE GENERALE

- (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 legate alla Società da specifici accordi.

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 all'Amministratore Delegato la previsione delle spese che saranno sostenute nell'ambito delle proprie

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 15 di 24	PARTE GENERALE

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, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- (ii) semestrale/annuale 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.

Tutti i Destinatari del Modello 231 (come definiti al successivo paragrafo 4.2) sono tenuti a segnalare possibili condotte illegittime rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e violazioni di natura dolosa/fraudolenta del Modello 231, attraverso i canali previsti dagli strumenti normativi aziendali in materia di gestione delle segnalazioni anche anonime (Whistleblowing) o direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso la casella di posta elettronica: odv@agri-energy.it.

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.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 16 di 24	PARTE GENERALE

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.

3.6. Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Come previsto dall'art. 6 c. 2-bis del D. Lgs. 231/015, le persone identificate all'articolo 3, commi 3 e 4 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 hanno la possibilità di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi concreti, o aventi ad oggetto la violazione del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, con la garanzia della massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e all'oggetto della segnalazione medesima.

La segnalazione può essere presentata all'OdV, quale gestore designato del canale di segnalazione della Società, utilizzando una delle seguenti modalità:

- in forma scritta attraverso la piattaforma digitale "My Whistleblowing", accessibile mediante collegamento dal sito web della Società, oppure inviando una lettera a mezzo posta ordinaria all'indirizzo della Società in una busta chiusa sulla quale dovrà essere indicata la dicitura "Riservata al Gestore del Canale di segnalazione di AgriEnergy" e all'interno della quale dovrà essere inserita la lettera di segnalazione ed una seconda busta chiusa contenente l'indicazione delle generalità del segnalante.
- in forma orale attraverso la piattaforma digitale "My Whistleblowing", accessibile mediante collegamento dal sito della Società, disponibile per la registrazione della segnalazione 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza e, in caso di segnalazioni anonime, l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

A tal proposito la Società ha stabilito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

⁵ Introdotto dalla L. n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità" (c.d. "DDL Whistleblowing") e successivamente modificato dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 17 di 24	PARTE GENERALE

In ogni caso, eventuali misure ritorsive o discriminatorie ed il licenziamento adottate nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono nulle.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 18 di 24	PARTE GENERALE

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 coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società, (di seguito, i “**Destinatari**”).

Sono considerati destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza anche coloro che, intrattenendo rapporti onerosi, o anche a titolo gratuito, di qualsiasi natura con la Società, sono informati dell'esistenza del Codice Etico di Gruppo e del Modello 231 e sottoscrivono con la Società le condizioni generali di contratto o altri documenti contrattuali, che disciplinano, inter alia, il tema della responsabilità amministrativa degli Enti (di seguito anche i “**Terzi**” o i “**Destinatari terzi**”).

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. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità

Il Modello 231 è comunicato dalle funzioni aziendali competenti a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di unità organizzative, se presenti.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza monitora la programmazione e l'effettuazione dei corsi.

4.3.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti mediante condivisione via mail ed è affisso nelle bacheche aziendali, se presente. Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), se presenti, ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 19 di 24	PARTE GENERALE

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

4.3.4. Comunicazione ai Terzi e diffusione del Modello

AgriEnergy prevede altresì la diffusione del Modello anche tra coloro che intrattengono rapporti onerosi, o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura, con la Società alle persone che intrattengono con la Società eventuali rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di service con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione da parte di AgriEnergy del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Mediante la sottoscrizione delle condizioni generali di contratto che disciplinano, inter alia, il tema della responsabilità amministrativa dell'Ente, il Terzo si impegna ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.lgs 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni, riportate nel presente documento.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 20 di 24	PARTE GENERALE

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 personale incaricato, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.2. Violazione del Modello 231

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 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;
- (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.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 21 di 24	PARTE GENERALE

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”*.

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 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 personale 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 personale 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

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 22 di 24	PARTE GENERALE

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.

5.7. Misure nei confronti dei Destinatari Terzi

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, dei Destinatari di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello 231 da parte di Agri Energy, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i principi etici e a non porre in essere comportamenti che possano determinare la commissione dei Reati Presupposto; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati, ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, può limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 23 di 24	PARTE GENERALE

CAPITOLO 6

PRESIDI DI CONTROLLO

6.1. 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.

6.2. Standard generali di trasparenza

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

- a) **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁶;
- 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;
- 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

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.

AGRI-ENERGY S.R.L.	09/2025	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2025/1	Pag. 24 di 24	PARTE GENERALE

management e i dipendenti, se presenti, della Società alla loro osservanza.

6.3. Attività Sensibili e standard di controllo specifici

Il documento “*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*” approvato la prima volta dal Consiglio di Amministrazione, e dall’Amministratore Delegato in occasione dei suoi successivi aggiornamenti, 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 comunicati e 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.