

**Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo
ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

Statuto dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001

Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 25 ottobre 2021

INDICE

1. D.LGS. 231/2001 E ORGANISMO DI VIGILANZA	3
2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PENSPLAN S.P.A.	3
2.1. <i>La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza</i>	3
2.2. <i>La durata dell'incarico e le cause di cessazione</i>	3
2.3. <i>I requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	4
2.4. <i>I requisiti dei singoli membri (casi di ineleggibilità e decadenza)</i>	5
2.5. <i>Le risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza</i>	5
2.6. <i>Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza</i>	6
3. COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
3.1. <i>Compiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	7
3.2. <i>Poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	8
4. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
4.1. <i>L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi</i>	8
4.2. <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale</i>	9

1. D.LGS. 231/2001 E ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”), esime la Società dalla responsabilità amministrativa da reato, per i reati commessi dai propri dipendenti/soggetti apicali, se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato ed attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche “Modello” o “Modello 231”), ha affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche “OdV” o “Organismo”), ai sensi dell'art. 6, comma 1. del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/2001, l'OdV deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone anche l'aggiornamento.

Pertanto, la compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI PENSPLAN S.P.A.

2.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di Pensplan Centrum S.p.A. (di seguito “Società”) è un organo collegiale, composto da 3 membri.

La scelta sopra descritta risulta essere conforme a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria; infatti, i membri dell'OdV posseggono, nel complesso, l'insieme di competenze e conoscenze che devono sottendere la corretta ed efficace azione dell'Organismo.

L'attribuzione delle funzioni di membri dell'Organismo anche a soggetti esterni alla Società contribuisce, inoltre, a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante ai membri dell'OdV per l'incarico a ciascuno assegnato.

La composizione dell'OdV, i suoi compiti e i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla Società mediante la pubblicazione del presente documento sulla rete aziendale e la sua affissione, all'interno dei locali aziendali, in un luogo accessibile a tutti.

2.2. La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV ha durata coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato (pari a 3 anni), salvo revoca da parte del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. In ogni caso, la cessazione dell'incarico avrà effetto dal momento in cui l'OdV sarà rinominato o sostituito dal successivo Organo amministrativo.

Il mandato è rinnovabile.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;

- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4.
- La revoca del singolo componente può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 2.4.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

2.3. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti che l'OdV, in quanto tale, deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

Autonomia e indipendenza

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'Organismo:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, al fine di non compromettere la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle.

Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale.

Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi

Continuità di azione

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è un organismo dedicato esclusivamente ed a tempo pieno allo svolgimento dei compiti assegnati, senza quindi attribuzione di altre funzioni ed è dotato di un adeguato budget e risorse adeguate, come verrà meglio spiegato al punto 2.5. che segue.

2.4. I requisiti dei singoli membri (casi di ineleggibilità e decadenza)

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

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti - cd. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche a risorse aziendali di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

2.5. Le risorse assegnate all'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può assegnare all'OdV, su espressa richiesta di quest'ultimo, ulteriori risorse aziendali (umane e finanziarie), in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV, purché se ne avvalga per lo svolgimento dei propri compiti.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e ad esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie. In aggiunta alle risorse sopra indicate l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

2.6. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, una volta nominato, deve redigere un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, devono essere disciplinati i seguenti profili:

- le attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno ogni tre mesi e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

Il Regolamento dell'OdV deve essere inoltrato al Consiglio di Amministrazione a titolo di informativo.

3. COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. *Compiti dell'Organismo di Vigilanza*

In via generale, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società;
- promuovere, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti la revisione dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, 'Destinatari');
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;

- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

3.2. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

4. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei terzi

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'OdV, quindi, deve essere tempestivamente informato di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dei principi contenuti nel Modello e/o nel Codice di Comportamento.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti nonché i collaboratori della Società e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

I suddetti Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello e/o nel Codice di Comportamento. I dirigenti devono, inoltre e in particolare, segnalare le violazioni del Modello commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente.

L'Organismo di Vigilanza, successivamente al suo insediamento, potrà specificare e successivamente ampliare l'elenco dei flussi informativi nei propri confronti, definendo anche il responsabile del flusso, la frequenza e la modalità di trasmissione.

Il Consiglio di Amministrazione (o anche l'Amministratore Delegato) approverà tale elenco, assicurando la sua divulgazione a ciascun responsabile del flusso.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segue alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente:

- piattaforma di whistleblowing
- apposita casella di posta elettronica (odv@pensplan.com);
- a mezzo del servizio postale c.a. Organismo di Vigilanza Via della Mostra 11/13 39100 Bolzano

Eventuali segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità di seguito precisate, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il *Whistleblower* che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato

4.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

L'OdV relaziona per iscritto, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Almeno una volta all'anno l'OdV incontra il Collegio Sindacale, e la Società di Revisione.

L'attività di reporting dell'OdV deve avere ad oggetto, in particolare:

- la descrizione delle attività svolte dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle stesse;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione, al Direttore nei casi di urgenza o, comunque, ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere archiviate nel sistema informatico Jdoc e conservate presso gli uffici della Società in armadio provvisto di serratura.