



VERBUND Green Power Italia S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D. Lgs. n. 231/2001

Adottato il 27/07/2026

Indice

PARTE GENERALE.....	3
PREMESSA.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1 IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI.....	5
1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO	6
1.3 LE SANZIONI APPLICABILI.....	6
1.4 I DELITTI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO	7
1.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
1.6 LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE	8
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VERBUND GREEN POWER ITALIA S.R.L.....	9
2.1 VERBUND GREEN POWER ITALIA.....	9
2.2 VERBUND GREEN POWER ITALIA E IL GRUPPO FACENTE CAPO A VERBUND AG.....	9
2.3 IL MODELLO DI GOVERNANCE	10
2.4 L'ASSETTO ISTITUZIONALE	12
2.5 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	15
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VERBUND GREEN POWER ITALIA S.R.L.	17
3.1 PREMESSA	17
3.2 LE LINEE GUIDA EMANATE DA CONFINDUSTRIA.....	18
3.3 IL PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VERBUND GREEN POWER ITALIA	19
3.4 I PRINCIPI DI CONTROLLO	21
3.5 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	22
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VERBUND GREEN POWER ITALIA (OdV): I REQUISITI	23
4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	24
4.3 RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4.5 REGOLAMENTAZIONE DELL'OdV	27
4.6 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	28

4.7	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI	28
4.7.1	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI.....	28
4.7.2	SEGNALAZIONI DI REATI, VIOLAZIONI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING).....	29
4.7.3	GLI OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI 32	
5.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	33
5.1	DIPENDENTI.....	33
5.2	ALTRI DESTINATARI	34
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	35
6.1	PRINCIPI GENERALI	35
6.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI	36
6.3	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	38
6.4	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	38

PARTE GENERALE

PREMESSA

Gli Amministratori di VERBUND Green Power Italia S.r.l. (d'ora in poi anche solo “**VERBUND Green Power Italia**” o la “Società”) hanno deciso di dotare la Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile. Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi economici che i Soci si pongono, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi o di perdita della continuità aziendale che si venissero a profilare.

Nella convinzione che la commissione di reati o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società sia di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle pesanti sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (d'ora in poi anche solo “**Modello**”), adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo della Società.

Il presente documento, che rappresenta il Modello, che qui di seguito è esteso, è stato approvato dagli Amministratori in data 27/07/2026.

In questo documento si dà conto: i) della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001; ii) dell'individuazione delle attività sensibili, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; iii) della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo” applicati.

Sono state altresì previste: iv) le regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e le regole relative alla reportistica da e verso tale Organismo; v) il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole richiamate dal Modello; vi) il sistema di gestione dei flussi finanziari; vii) il canale di segnalazione interna c.d. “*whistleblowing*”, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023; viii) i tratti essenziali del sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi al rispetto degli *standard* previsti dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; ix) le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico del Gruppo VERBUND che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano in VERBUND Green

Power Italia e per VERBUND Green Power Italia e che richiama la normativa interna (linee guida, procedure e *policy*) del Gruppo VERBUND di volta in volta applicabile.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito anche solo il **"Decreto"** o **"D. Lgs. n. 231/2001"**), si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia, in particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In particolare, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, *i)* da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché *ii)* da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato il reato.

L'estensione della responsabilità mira quindi a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato nel tempo esteso e ricomprende, ad oggi, le fattispecie elencate e descritte all'interno dell'**Allegato 1** al presente documento ("Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti").

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. abbia affidato, ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i suddetti Modelli;
4. non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede, inoltre, che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie dell'Ente idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede, altresì, che i Modelli possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

1.3 LE SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. n. 231/2001 per gli illeciti dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie fino a 1.549,37 euro per ogni quota, moltiplicato per un numero massimo di 1.000 quote;
2. sanzioni interdittive, applicabili anche quale misura cautelare;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive - peraltro applicabili solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste - sono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.4 I DELITTI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità.

In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
2. l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
3. l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Codice Penale (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
4. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice Penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6 LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D. Lgs. n. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato dalla Linee Guida di Confindustria sulla base della giurisprudenza di legittimità, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

1. sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
2. persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VERBUND

GREEN POWER ITALIA S.R.L.

2.1 VERBUND GREEN POWER ITALIA

VERBUND Green Power Italia, sottoposta all'attività di direzione e coordinamento (ex 2497-bis, co. 2, c.c.) della società austriaca VERBUND Green Power GmbH, è la filiale italiana del Gruppo VERBUND, facente capo a VERBUND AG, uno dei maggiori produttori europei di energia rinnovabile.

La Società si concentra principalmente sulla generazione di energia eolica e solare in tutta Italia e sulla cessione della stessa a soggetti privati o sul mercato all'ingrosso dell'energia elettrica.

L'azienda si dedica con impegno allo sviluppo sostenibile, intervenendo attivamente in tutte le fasi di realizzazione dei progetti, dalla pianificazione iniziale e costruzione alla fase di esercizio.

VERBUND Green Power Italia si propone di dare un contributo significativo alla “transizione energetica” del Paese rafforzando la sicurezza e l'indipendenza energetica dell'Italia e riducendo la dipendenza dai combustibili fossili.

2.2 VERBUND GREEN POWER ITALIA E IL GRUPPO FACENTE CAPO A VERBUND AG

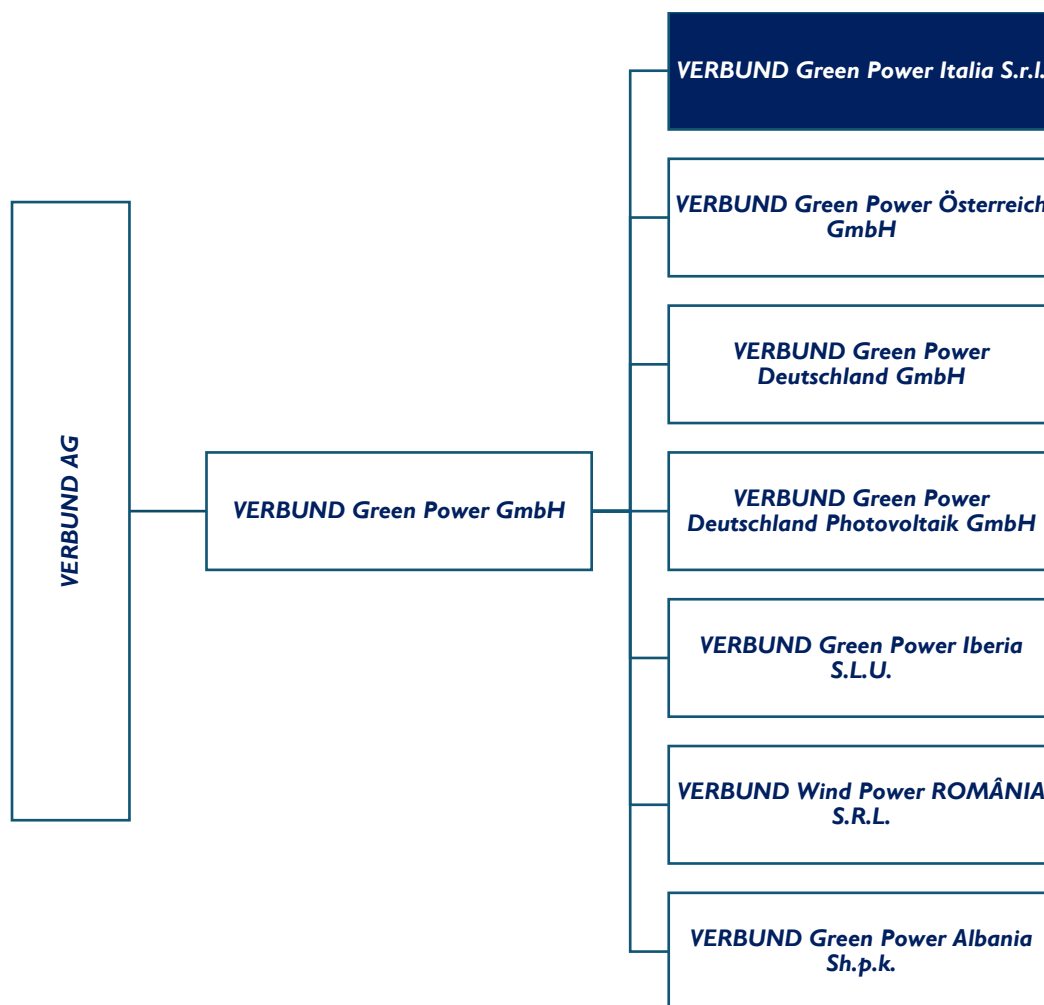
La Società rappresenta il veicolo strategico attraverso cui il Gruppo facente capo a VERBUND AG (la principale *utility* austriaca nel settore dell'energia elettrica, società per azioni quotata con sede a Vienna) sviluppa, a partire dal 2023, la propria presenza nel mercato italiano delle energie rinnovabili, contribuendo agli ambiziosi obiettivi di crescita sostenibile a livello internazionale.

In particolare, VERBUND Green Power GmbH (interamente controllata da VERBUND AG) opera nel mercato europeo per il tramite di società costituite secondo il diritto locale e, in particolare:

- in Italia, attraverso VERBUND Green Power Italia S.r.l.;
- in Austria, attraverso VERBUND Green Power Österreich GmbH;
- in Germania, attraverso VERBUND Green Power Deutschland GmbH;
- in Spagna, attraverso VERBUND Green Power Iberia S.L.U.;
- in Romania, con VERBUND Wind Power ROMÂNIA S.R.L.;
- in Albania, con VERBUND Green Power Albania Sh.p.k.

In tale contesto, VERBUND Green Power Italia può realizzare il proprio oggetto sociale anche per mezzo di società veicolo direttamente controllate.

Di seguito viene fornita una sintetica rappresentazione del Gruppo facente capo a VERBUND AG, limitatamente ai rapporti evidenziati nel presente paragrafo:



2.3 IL MODELLO DI GOVERNANCE

La Società, in linea con le regole di *corporate governance* seguite da VERBUND AG, adotta gli strumenti di governo dell'organizzazione di seguito riassunti, al fine di assicurare una gestione responsabile ed orientata alla creazione di valore sostenibile e di lungo periodo, oltre che a un alto grado di trasparenza verso tutti gli *stakeholder*.

Codice Etico del Gruppo VERBUND

Il Codice Etico riassume le linee guida delle responsabilità etico-sociali cui devono ispirarsi i comportamenti individuali: si tratta dello strumento base di sviluppo dell'etica all'interno del Gruppo, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della reputazione dell'impresa in modo da creare fiducia verso l'esterno.

L'adozione di principi etici, rilevanti anche al fine di prevenire la commissione di reati, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, individuando i valori dell'azienda e l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'Ente o con l'Ente.

VERBUND Green Power Italia fa proprio il Codice di Condotta del Gruppo, nel quale viene esplicitata la *mission* di VERBUND AG nella direzione della transizione energetica e il suo impegno costante nella costruzione di un futuro sostenibile attraverso i) il rispetto dei valori etici che il Gruppo si pone, ii) il comportamento responsabile verso l'ambiente, aderendo ai più rigidi *standard* ambientali internazionali e iii) verso la collettività, coinvolgendo gli *stakeholder* locali fin dalle prime fasi del processo, iv) la collaborazione con i *partner* commerciali fondata su fiducia e correttezza reciproche e v) la garanzia di una catena di approvvigionamento sicura. Il Codice Etico richiama altresì la normativa interna (linee guida, procedure e *policy*) del Gruppo VERBUND di volta in volta applicabile.

Statuto

La Società ha adottato il proprio Statuto sociale, che descrive l'oggetto sociale, stabilisce le regole di *governance* societaria, regola la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento dell'Assemblea dei Soci e dagli Amministratori.

Procure e deleghe

Le procure sono conferite in coerenza con l'assetto organizzativo, mediante atti formali che definiscono poteri, responsabilità e limiti, a presidio della corretta ed efficiente gestione aziendale.

Organigramma aziendale

L'organigramma descrive l'articolazione delle funzioni aziendali e i rapporti gerarchici intercorrenti tra le stesse.

Sistema di regole aziendali e procedure

VERBUND Green Power Italia ha formalizzato specifiche regole aziendali, portate a conoscenza del personale, per disciplinare lo svolgimento delle attività. La Società, inoltre, applica le pertinenti procedure del Gruppo in quanto compatibili ed espressamente richiamate nell'ambito di talune attività sensibili.

Datore di Lavoro

VERBUND Green Power Italia ha individuato una figura datoriale con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Documento di Valutazione dei Rischi

La Società si è dotata del Documento Di Valutazione dei rischi (DVR) ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, che contiene l'elenco delle attività a rischio, delle misure di prevenzione e protezione e il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei presidi di sicurezza dei livelli di salute e sicurezza dei lavoratori. Viene, altresì, garantito – anche con il supporto di consulenti esterni - il controllo dello stato di revisione dei documenti in vigore e il livello di adeguamento alle disposizioni legislative e regolamentari stabilite a livello nazionale e locale, oltre che ai regolamenti eventualmente sottoscritti dalla Società.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di comprendere, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'Ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. n. 231/2001).

2.4 L'ASSETTO ISTITUZIONALE

Di seguito si fornisce la descrizione dell'assetto istituzionale di Verbund Green Power Italia.

Assemblea dei Soci

Secondo le previsioni statutarie, la convocazione dell'Assemblea dei Soci (nel caso di specie, il socio unico VERBUND Green Power GmbH) viene effettuata dagli Amministratori, anche fuori dalla sede sociale, purché in un Paese dell'Unione Europea o in Svizzera.

In caso di amministrazione affidata a più Amministratori con poteri disgiunti, la convocazione dell'Assemblea può essere fatta da ciascuno di essi.

L'Assemblea per l'approvazione del bilancio deve essere convocata almeno una volta all'anno, nel termine di 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure entro 180 giorni.

Anche in mancanza di formale convocazione, l'Assemblea si reputa regolarmente costituita quando ad essa partecipa l'intero capitale sociale e tutti gli Amministratori e nessuno si oppone alla trattazione dell'argomento.

L'Assemblea può svolgersi anche mediante audio conferenza o videoconferenza e tutti i documenti possono essere notificati a mezzo posta elettronica, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei soci.

Il diritto di voto spetta ai Soci nella misura prevista dalla legge.

L'Assemblea è presieduta dal rappresentante dei Soci o dall'amministratore più anziano di età ovvero da una persona designata dall'Assemblea stessa.

Spetta al Presidente dell'Assemblea constatare la regolare costituzione della stessa, accertare l'identità e la legittimazione dei presenti, dirigere e regolare lo svolgimento dell'Assemblea ed accertare e proclamare i risultati delle votazioni, da tenersi sempre con voto palese.

Le riunioni assembleari sono constatate da un verbale redatto dal segretario designato dall'Assemblea stessa, e sottoscritto da lui stesso oltre che dal Presidente.

Nei casi di legge o quando gli Amministratori o il Presidente dell'Assemblea lo ritengano opportuno, il verbale viene redatto da un notaio.

Le deliberazioni assembleari e le decisioni dei soci, sia in prima che in seconda convocazione, e le decisioni dei Soci sono assunte con voto favorevole della maggioranza del capitale sociale.

Restano comunque salve le disposizioni di legge e dello Statuto che, per particolari decisioni, richiedono maggioranze superiori.

Le decisioni dei soci, nei limiti previsti dalla legge, possono anche essere adottate mediante consultazione scritta, ovvero sulla base del consenso espresso per iscritto, alle condizioni previste dallo Statuto.

Amministratori

L'Assemblea stabilisce il numero degli Amministratori e nomina e revoca gli stessi.

La Società può essere amministrata, alternativamente, da un amministratore unico o da due o più Amministratori con poteri congiunti o disgiunti.

Gli Amministratori possono essere non Soci e sono rieleggibili.

L'amministratore unico o gli Amministratori che non costituiscono un consiglio di amministrazione, nell'ambito dei poteri loro conferiti, possono nominare procuratori *ad negotia* e mandatari in genere per determinati atti o categorie di atti.

È riservata ai Soci la facoltà di adottare un regolamento interno per l'organo amministrativo da deliberare in sede di assemblea generale.

L'Assemblea dei Soci ha adottato un sistema di amministrazione pluripersonale individuale disgiuntivo e nominato gli Amministratori, a ciascuno dei quali spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, senza alcun limite, salvo quanto inderogabilmente disposto dalla legge.

Le relazioni interne tra i due Amministratori sono disciplinate da un regolamento aziendale (*"Regolamento interno per l'organo di amministrazione della VERBUND Green Power Italia S.r.l."*), approvato con delibera dei Soci, che stabilisce i casi in cui gli amministratori hanno poteri di rappresentanza e firma congiunta e quelli in cui è sufficiente la firma disgiunta di un amministratore. Il Regolamento definisce una generale ripartizione di competenze tra gli amministratori e prevede in capo agli stessi l'obbligo di informarsi reciprocamente sulle questioni di rilievo e, in ogni caso, sulle operazioni svolte in via disgiunta.

Il regolamento, avente efficacia interna al Gruppo, prevede, altresì, il necessario il consenso dell'Assemblea per il compimento di specifici atti.

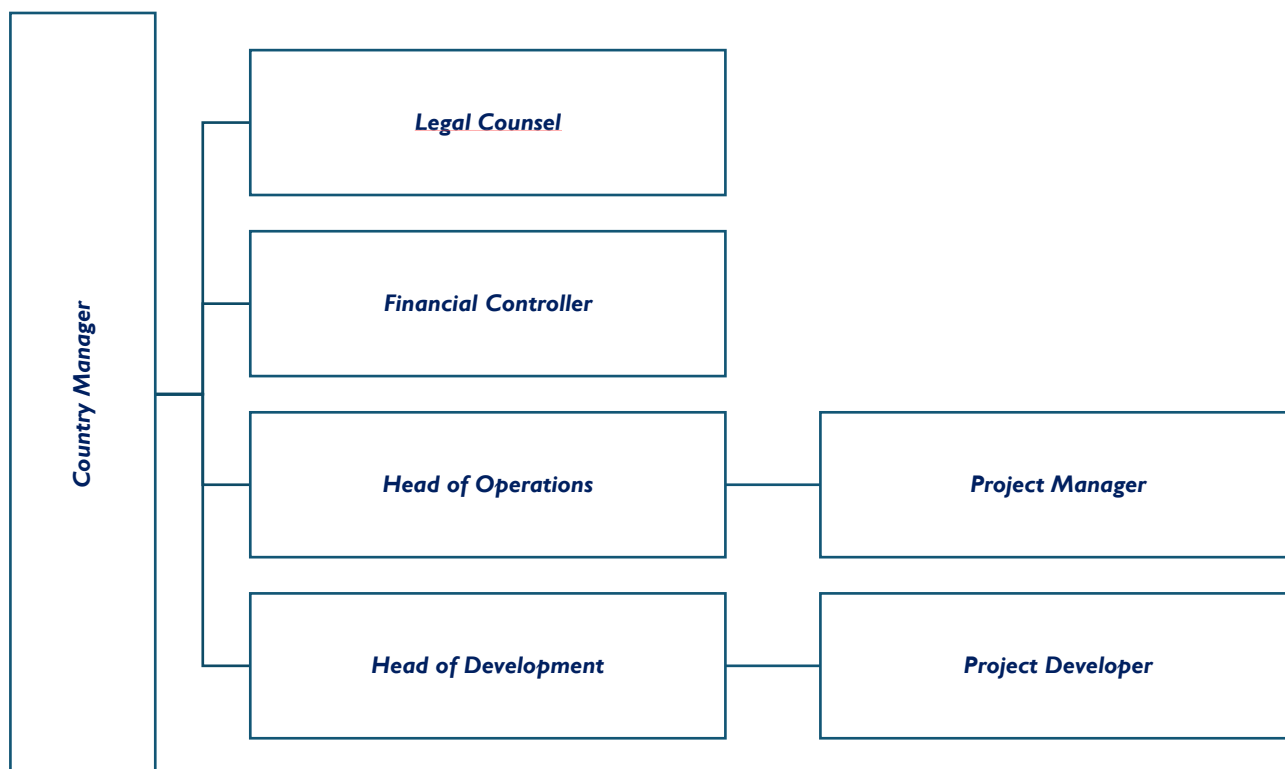
Società di revisione dei conti

La Società può nominare un organo di controllo e ha nominato un revisore legale.

Verbund Green Power Italia ha affidato il controllo contabile ad una primaria Società di Revisione.

2.5 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo di VERBUND Green Power Italia è di seguito rappresentato:



Di seguito si fornisce la descrizione delle attività svolte dalle Funzioni in cui è articolata la Società:

- il **Country Manager** è individuato in uno degli Amministratori della Società e assicura il perseguimento delle politiche e delle strategie del Gruppo VERBUND sul territorio italiano, supervisionando gli aspetti economico-finanziari, i processi operativi, il monitoraggio delle *performance*, ecc.;
- il **Legal Counsel** cura gli adempimenti di natura legale trasversali alle diverse attività aziendali e, in particolar modo, di *corporate governance* e *compliance*, della redazione di accordi, lettere di intenti, incarichi di *due diligence*, contrattualistica di progetto, anche in collaborazione con le competenti funzioni di VERBUND Green Power GmbH e di VERBUND AG, nonché con l'ausilio di consulenti esterni;

- il **Financial Controller** si occupa della gestione dei flussi finanziari e degli adempimenti contabili e fiscali (pagamenti, supervisione della contabilità, *budget*, fatturazione, controllo di gestione, supporto nell'evasione dei modelli finanziari dei progetti, ecc.);
- l'**Head of Development** guida l'intera *pipeline* dei progetti, occupandosi dell'*origination* di nuove opportunità, della negoziazione dei contratti con i *partner* di sviluppo, del monitoraggio dei progetti dal punto di vista tecnico e amministrativo fino alla cantierabilità;
- l'**Head of Operation** è responsabile, con il supporto dei *Project Manager*, dei processi inerenti alla costruzione e alla manutenzione degli impianti di produzione dell'energia.

In forza di appositi contratti di servizi infragruppo conclusi con VERBUND AG e con altre società del Gruppo – che definiscono criteri oggettivi di determinazione dei corrispettivi, idonei a garantire l'effettività dei servizi resi e la congruità dei prezzi applicati – VERBUND Green Power Italia si avvale dei servizi amministrativi e di supporto generale all'attività della Società, ivi inclusi i servizi di gestione della tesoreria, amministrazione del personale, gestione delle infrastrutture informatiche e della sicurezza delle informazioni.

Tali servizi sono resi dalle seguenti Funzioni di VERBUND AG: *Corporate Office - HS* (tramite le strutture interne: *Compliance & Audit – HSC*, *Corporate Affairs – HSL*, *Legal Affairs – HSR*), *Kommunikation – HK*, *Finance Management and Investor Relations – HF*, *Group Controlling, Accounting & Risk Management (including Insurance Services) – HC*, *Corporate Development – HD* (tramite la struttura interna di *Mergers & Acquisitions – HDM*), *Strategisches Personalmanagement – HP*.

Inoltre, sulla base di specifici contratti di erogazione di servizi commerciali e di *management*, la Società fruisce dei servizi per la vendita erogati dal dipartimento *Sales & Origination* della società del Gruppo VERBUND Energy4Business GmbH (“VEB”), dei servizi a supporto delle attività di *procurement* dalla società VERBUND Business Solutions GmbH (“VBS Procurement Department”), nonché dei servizi di *information technology* dalla società VERBUND Digital Power GmbH (“VDP”). VERBUND Green Power Italia riceve, altresì, servizi di supporto dal Dipartimento *Controlling* di VERBUND Green Power GmbH (“VGP”) e dal Dipartimento *People Management* di VERBUND Business Solutions GmbH (“VBS”).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VERBUND

GREEN POWER ITALIA S.R.L.

3.1 PREMESSA

La Società - a supporto del necessario processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi che impattano sulla corretta gestione delle attività aziendali - ha svolto un'attività di analisi e verifica del proprio sistema organizzativo, con la collaborazione di consulenti specializzati, finalizzato all'adozione del Modello, in conformità alle indicazioni del D. Lgs. n. 231/2001.

Nella redazione del Modello si è tenuto conto non solo delle innovazioni legislative intervenute in materia successivamente al 2001, ma anche delle Linee Guida emanate da Confindustria, nella versione da ultimo aggiornata.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

- incidono sulla regolamentazione del funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 ("mappatura delle attività sensibili");
- definizione ed applicazione di principi generali di controllo e di protocolli specifici in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- canale di segnalazione interna c.d. "*whistleblowing*", divieto di ritorsione e sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;

- individuazione di un sistema di comunicazione del Modello al personale e ai soggetti che interagiscono con la Società.

I Modelli costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione e l'aggiornamento del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità degli Amministratori.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il presente Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

3.2 LE LINEE GUIDA EMANATE DA CONFINDUSTRIA

Il presente Modello tiene conto delle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e più volte aggiornate per allinearle alle novità legislative, giurisprudenziali e alla prassi applicativa via via intervenuta, fino all'ultima versione del 25 giugno 2021.

Le Linee Guida suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assessment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le stesse devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

3.3 IL PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VERBUND GREEN POWER ITALIA

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practices*, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione delle attività sensibili

Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e identificazione dei responsabili, per tali intendendosi le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. “*key officer*”).

Fase 2 – As-Is Analysis

Analisi e formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Redazione di una mappatura dei processi/attività sensibili e rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai “principi di controllo”.

Fase 3 – Gap Analysis

Identificazione delle eventuali vulnerabilità e delle relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Redazione, sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practices* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, del Modello della Società, articolato nelle seguenti parti:

- Parte Generale, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento, dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- Parte Speciale, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Il Modello, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di VERBUND Green Power Italia dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con i principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

3.4 I PRINCIPI DI CONTROLLO

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle “*best practices*” nazionali ed internazionali, è stato realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili:

- **Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative formalizzate:** esistenza di documenti o applicazione di regole operative volte a disciplinare principi di comportamento e modalità pratiche per lo svolgimento dell'attività, caratterizzati da una chiara ed esaustiva definizione di ruoli e responsabilità e dall'appropriatezza delle modalità previste per l'archiviazione della documentazione rilevante. Eventuali prassi operative non ancora formalizzate devono essere rigorosamente conformi ai principi di comportamento e di controllo;
- **Tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici:** verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli;
- **Segregazione dei compiti:** ripartizione dei compiti all'interno di ciascuna attività sensibile in modo tale che nessuno possa gestire in totale autonomia un intero processo e che l'autorizzazione ad effettuare una operazione provenga da un soggetto diverso da quello che contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- **Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate:** attribuzione di poteri esecutivi, autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate nell'ambito dell'attività descritta, oltre che chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

3.5 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i dipendenti, opportunamente formati e informati dei contenuti dello stesso Modello, secondo modalità definite in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate.

Per quanto riguarda, invece, agenti, consulenti, fornitori e *partner* in genere, trattandosi di soggetti esterni, non sono direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare.

A questi ultimi, pertanto, la Società mette a disposizione, secondo specifiche regole aziendali, il Codice Etico del Gruppo VERBUND e il Codice di Condotta dei fornitori del Gruppo VERBUND, prevedendo nei diversi contratti di collaborazione, a titolo di sanzione, specifiche clausole risolutive o penali in caso di violazione delle norme contenute nel citato Codice.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VERBUND GREEN POWER ITALIA (OdV): I

REQUISITI

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello idoneo a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo autonomo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così sintetizzati:

- autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in una posizione gerarchica più elevata possibile e deve essere previsto un riporto informativo al massimo vertice aziendale operativo;
- professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: un'efficace e costante attuazione del Modello, è favorita dalla presenza, tra i componenti dell'organismo/soggetti a supporto dell'OdV, di una funzione che, per le mansioni svolte, garantisca un'attività costante all'interno della stessa società.

Le Linee Guida prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni di Confindustria, VERBUND Green Power Italia ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in modo che sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di

commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

In particolare, VERBUND Green Power Italia ha ritenuto idoneo un OdV a composizione collegiale, con un componente esterno, dotato di specifiche competenze in ambito penalistico con particolare riferimento alla responsabilità da reato degli enti, e un componente interno alla Società, come verrà definito nel regolamento dell'OdV.

Tenuto conto del parere espresso dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali in data 12 maggio 2020 in riferimento al trattamento dei dati personali trattati dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei propri compiti e funzioni, VERBUND Green Power Italia ha designato l'OdV quale soggetto autorizzato al trattamento dei Dati Personali ex art. 29 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e art. 2-*quaterdecies* del Testo Unico in materia di protezione dei Dati Personali.

4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con determina degli Amministratori che ne decidono la composizione.

L'OdV resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni (al termine dei quali può essere rieletto), o fino alla revoca, in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino alla successiva determina degli Amministratori con la quale si effettua la nuova nomina (o la rielezione).

L'eventuale compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dagli Amministratori che hanno provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. In tal caso, gli Amministratori provvedono alla sua sostituzione con propria delibera.

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza all’Organismo di Vigilanza, la revoca dell’incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un’apposita determina degli Amministratori. A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei compiti e dei poteri connessi all’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico;
- l’*“omessa o insufficiente vigilanza”* – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ovvero da una sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- la cessazione da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell’OdV.

In aggiunta, l’accertamento della commissione di una condotta sanzionata ai sensi dell’art. 21 D. Lgs. 24/2023 da parte dell’OdV può costituire causa di revoca dell’incarico.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell’OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso può essere supportato da personale

dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

4.3 RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV richiede un *budget* agli Amministratori.

4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative o a violazioni dello stesso.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, agli Amministratori le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni

- delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente agli Amministratori, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
 - promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
 - promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
 - fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
 - promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
 - formulare e sottoporre all'approvazione degli Amministratori la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
 - accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi Sede o Ufficio della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
 - richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
 - promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

4.5 REGOLAMENTAZIONE DELL'OdV

L'autonomia garantita all'OdV è espressa anche dal suo potere di autoregolamentazione. Spetta infatti all'OdV stesso auto-disciplinare, tramite apposito Regolamento, il proprio funzionamento interno ed operativo, definendo, in particolare le modalità di:

- organizzazione interna ed esecuzione pratica dei compiti;

- programmazione delle attività di vigilanza e relativa “agenda”;
- svolgimento e verbalizzazione di attività e riunioni;
- archiviazione e conservazione della documentazione;
- modalità di richiesta e ricezione di comunicazioni e informazioni;
- *reporting* agli Organi competenti;
- determinazione di un *budget* (ad es. necessità di eventuali consulenze esterne);
- definizione degli interventi mirati alla sensibilizzazione/formazione del personale e alla conoscenza del Modello.

4.6 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate ai vertici della Società. In particolare, è assegnata all'OdV una linea di *reporting*, su base annuale in forma scritta, verso gli Amministratori.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- le proposte di aggiornamento del Modello che possano costituire un miglioramento sotto il profilo sostanziale o formale.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall'OdV. La verbalizzazione può essere affidata ad un soggetto esterno scelto dall'OdV, che resta vincolato all'obbligo del segreto su quanto oggetto della verbalizzazione.

Gli Amministratori hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

4.7 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI

4.7.1 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali coinvolti nelle attività sensibili indicate dal Modello nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni.

4.7.2 SEGNALAZIONI DI REATI, VIOLAZIONI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 *“riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”*) è intervenuto modificando la normativa introdotta con la Legge n. 179/2017 per la tutela dei c.d. *“whistleblower”*, prevedendo l'obbligo per i *“soggetti del settore privato”*, di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti/lavoratori/persone che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali violazioni¹ di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. *whistleblowing*).

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 1), del D. Lgs. n. 24/2023 per *“soggetti del settore privato”* destinatari degli obblighi previsti dalla normativa si intendono coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, *“rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti”*. Da ciò deriva la necessità per la Società di adeguarsi alla predetta normativa.

¹ Per violazione si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello o del Codice Etico.

Quest'ultima è intervenuta su un duplice piano: da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta, a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito, di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale in seguito alla denuncia; dall'altro lato, prevedendo un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

In proposito, in osservanza dell'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001, la Società ha fatto propria:

- la apposita piattaforma informatica di segnalazione attivata dal Gruppo, sulla quale vengono rese informazioni circa la modalità per l'invio di segnalazioni di eventuali illeciti e la gestione di tali comunicazioni, nonché circa il soggetto o i soggetti deputati al ricevimento delle stesse (il c.d. Gestore);
- la procedura sul *Whistleblowing System* ("*Work Instruction - HS-07*") che disciplina il processo di gestione delle segnalazioni da parte del Gestore.

In particolare, la procedura individua quale ente deputato al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, per il tramite dell'apposita piattaforma, il *Chief Compliance Officer* di VERBUND AG, insieme ad un altro dipendente della funzione *Compliance & Audit - HSC* di VERBUND AG.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto e/o in forma orale con le seguenti modalità:

- tramite la piattaforma elettronica per la segnalazione di illeciti del Gruppo VERBUND accessibile da qualsiasi *browser* avente il seguente indirizzo <https://verbund.integrityline.com>. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il segnalante;
- chiamando il numero telefonico + 39 3312277487, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 18.30 (non sottoposto a procedura di registrazione) presidiato da personale appositamente formato dello studio legale esterno incaricato, che riscontra e gestisce la richiesta secondo le modalità descritte dalla procedura "Sistema di segnalazione VERBUND – Linee Guida per lo Studio legale in Italia". In particolare, l'avvocato dello studio legale esterno incaricato: i) riceve la segnalazione, raccogliendo, se manifestata, l'intenzione del segnalante di rimanere anonimo; ii) registra la segnalazione e comunica al segnalante che la stessa sarà inserita a propria cura nella piattaforma elettronica di cui sopra; iii) inserisce la segnalazione all'interno della piattaforma predetta, annotando il numero del caso e la *password*; iv) comunica al segnalante, la possibilità di interloquire, anche successivamente, con l'avvocato medesimo e/o con il *Chief Compliance Officer* di VERBUND AG o con il *Compliance Officer* di VERBUND

Green Power GmbH, specificando che la conversazione può avvenire in inglese o in tedesco, ovvero con l'intervento di un interprete. In alternativa, il segnalante può contattare l'avvocato dello studio legale esterno incaricato per: a) ricevere consulenza sull'effettiva rilevanza dei fatti rispetto alla normativa in tema di *whistleblowing* ed, eventualmente, inviare autonomamente la propria segnalazione sulla piattaforma elettronica di cui sopra; b) richiedere di essere messo in contatto direttamente con il *Chief Compliance Officer* di VERBUND AG o con il *Compliance Officer* di VERBUND Green Power GmbH, specificando che la conversazione può avvenire in inglese o in tedesco, ovvero con l'intervento di un interprete. In ogni caso, il personale dello studio legale esterno incaricato comunica al segnalante le possibili modalità di segnalazione e la possibilità di effettuare una segnalazione anonima.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e la Società non sarà tenuta a prendere in considerazione le segnalazioni, che appaiano, ad un primo esame, irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate, o comunque al di fuori dell'ambito di applicazione della normativa in materia di *whistleblowing*.

Il Gestore agisce in modo da tutelare la riservatezza circa l'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge).

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria commessa ai danni del segnalante e/o del facilitatore² o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante (obbligo riservatezza identità segnalante) posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per conto della Società, nonché la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate saranno sanzionate secondo le modalità previste al capitolo 6 ("Il sistema disciplinare e sanzionatorio"). Allo stesso modo è sanzionata la condotta di chi effettui segnalazioni di cui è accertato il carattere diffamatorio o calunnioso nei termini di cui all'art. 16 D. Lgs. n. 24/2023.

In ogni caso, è vietata dalla Società qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni, assicurando al segnalante la riservatezza circa la propria identità.

² Per facilitatore si intende una persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo, e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

4.7.3 GLI OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

In ambito aziendale viene altresì portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso.

Le informazioni riguardano, in genere, tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'afflusso di segnalazioni, non rientranti nella disciplina del *whistleblowing* di cui al punto che precede, deve essere canalizzato verso l'OdV.

Tali segnalazioni potranno essere inviate mediante i seguenti canali di comunicazione:

1. posta elettronica: odv.vgpitalia@verbund.com;
2. posta tradizionale: Organismo di Vigilanza – VERBUND Green Power Italia S.r.l., Corso di Porta Romana, 23, 20122, Milano (MI).

Anche in relazione a tali segnalazioni, l'OdV agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV costituisce illecito disciplinare.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5.1 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello, anche attraverso la partecipazione all'attività di formazione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento eventualmente diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La corretta formazione è garantita sia alle risorse già presenti in azienda al momento dell'adozione del Modello, sia a quelle da inserire successivamente. La formazione viene perciò effettuata:

- al momento di prima adozione del Modello e del Codice Etico (formazione collettiva);
- al momento dell'ingresso in servizio (formazione anche di tipo individuale);
- in occasione di cambiamenti di mansioni che comportino un cambiamento dei comportamenti rilevanti ai fini del Modello (formazione anche di tipo individuale sotto forma di istruzioni specifiche e personali);
- in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello o al Codice Etico o, anche prima, all'insorgere di nuovi eventi particolarmente significativi rispetto al Modello o al Codice Etico (formazione collettiva).

I nuovi dipendenti sono invitati, all'atto dell'assunzione, a consultare la documentazione costituente il Modello e il Codice Etico e a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico ivi descritti.

I dipendenti possono accedere e consultare la documentazione costituente il Modello e il Codice Etico direttamente sulla piattaforma del Gruppo VERBUND in un'area dedicata.

5.2 ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi informazioni circa le modalità di consultazione del Codice Etico del Gruppo VERBUND e il Codice di Condotta dei fornitori del Gruppo VERBUND, richiedendo agli stessi di attestare formalmente la presa visione del documento.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 PRINCIPI GENERALI

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare e Sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso e dal Codice Etico del Gruppo VERBUND per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e art. 7, comma quarto, lett. b D. Lgs. 231/2001).

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale. Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa. Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria).

Sono soggetti al Sistema Sanzionatorio e Disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli Amministratori, i collaboratori di VERBUND Green Power Italia, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito dei rapporti stessi.

Il Sistema Disciplinare, delineato di seguito, si applica – secondo il Codice Disciplinare adottato dalla Società - anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela previste nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, quali, a titolo esemplificativo, il divieto di atti ritorsione e le misure a tutela dell'identità del segnalante;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla piattaforma di segnalazione e dalla procedura del Gruppo VERBUND in materia di gestione delle segnalazioni *whistleblowing*.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Al Destinatario interessato dal provvedimento disciplinare è garantita l'instaurazione di un contraddittorio, al fine di consentirgli di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala i fatti di cui ai paragrafi 4.7.2 e 4.7.3 è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché ogni misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Infine, è onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure non sono in alcun modo conseguenza della segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti di aziende del settore "Commercio, Terziario e Servizi", nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare:

1. incorre nel provvedimento di "**ammonizione verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure/linee guida interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le regole prescritte, ometta, senza giustificato motivo, di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni richieste, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

2. incorre nel provvedimento di “**ammonizione scritta**” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure/linee guida previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della “**multa**”, non superiore all’importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che, eseguendo con negligenza il lavoro affidatogli, violi le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adotti nell’espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
4. incorre nel provvedimento della “**sospensione**” dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni il lavoratore che, nel violare le procedure/linee guida interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze per cui è prevista la sanzione della multa (fatta eccezione per il caso dell’assenza ingiustificata). Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, costituiscono atti contrari agli interessi della Società;
5. incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui al punto 4 (fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi). Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e materiale per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sarà determinato tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il procedimento disciplinare può essere avviato sulla base di una segnalazione dell'OdV. In ogni caso, è assicurato il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, mediante comunicazione del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare. All'OdV è data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori viene data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazioni da parte di un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente i Soci e il *Chief Compliance Officer* di VERBUND AG, che provvedono ad assumere le iniziative, previste dalla vigente normativa, che riterranno opportune, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dalle disposizioni interne.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership* prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (a mero titolo di esempio: lavoratori a progetto, agenti, consulenti, anche appartenenti a società del Gruppo) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate alla

Società da un rapporto contrattuale, pongano in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dalla Parte Generale del presente Modello, dal Codice Etico e dal Codice di Condotta dei fornitori del Gruppo VERBUND, tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

In tali casi, resta salva la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nei contratti stipulati dalla Società siano inserite le clausole di cui al presente paragrafo.