

KOCH-GLITSCH ITALIA S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D. Lgs. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 gennaio 2021

INDICE

	PAGINA
INTRODUZIONE	1
A. PREMESSA	2
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE DIPENDENTE DA REATO	2
1.1 Il Quadro di Riferimento	2
1.2 I Reati previsti dal Decreto	3
1.3 L'esclusione della responsabilità amministrativa della società	6
2. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	7
3. LE ATTIVITÀ SVOLTE PER L'ADOZIONE DEL MODELLO	8
B. PARTE GENERALE	12
1. ATTIVITÀ E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	12
1.1 L'attività	12
1.2 Cenni sulla Società	12
2. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	12
2.1 Mercato di riferimento	12
La Società opera principalmente nel mercato di produzione di processi e apparecchiature per il frazionamento di prodotti petroliferi, petrolchimici e chimici, nonché nel mercato di produzione di beni per il disinquinamento dai gas,	12
2.2 <i>Rete di distribuzione e vendita.</i>	12
3. LA GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO, IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	12
3.1 Governo societario	12
3.2 Attribuzione di poteri	13
3.3 Struttura Organizzativa	13
3.4 Sistema di Controllo interno e di Gestione dei Rischi	15
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	15
4.1 Identificazione	15
4.2 Compiti e Poteri	15
4.3 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi quali violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (<i>Whistleblowing</i>)	18

4.4	Flussi Informativi Periodici	19
4.5	Flussi informativi dall'ODV verso gli organi sociali	20
4.6	Cause di ineleggibilità ed incompatibilità	20
4.7	Cessazione dall'incarico	20
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	21
5.1	Lavoratori subordinati	21
5.2	Provvedimenti sanzionatori	21
	(a) Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti	21
	(b) Misure nei confronti dei dirigenti	24
6.	SISTEMA SANZIONATORIO PER I COLLABORATORI ESTERNI E GLI AMMINISTRATORI	24
6.1	Misure nei confronti dei collaboratori esterni	24
6.2	Misure nei confronti degli amministratori	24
7.	DIVULGAZIONE E FORMAZIONE	24
C.	PARTE SPECIALE - PROTOCOLLI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1.	PRINCIPI GENERALI PER LA PREVENZIONE DEI REATI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.	DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTICOLI 24 E 25 DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.1	Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)	Error! Bookmark not defined.
3.2	Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	Error! Bookmark not defined.
3.3	Principi generali di comportamento	Error! Bookmark not defined.
4.	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ARTICOLO 24-BIS DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4.1	Principali Uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)	Error! Bookmark not defined.
4.2	Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	Error! Bookmark not defined.
4.3	Principi generali di comportamento	Error! Bookmark not defined.
5.	DELITTI ASSOCIATIVI (ANCHE DI CARATTERE TRANSAZIONALE EX LEGGE 16 MARZO 2006 N. 146) (ARTICOLO 24-TER DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
5.1	Principali uffici e funzioni interessate anche a livello di concorso	Error! Bookmark not defined.

- 5.2 **Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio** Error! Bookmark not defined.
- 5.3 **Principi generali di comportamento** Error! Bookmark not defined.
- 6. **REATI DI FALSITÀ IN MONETE (ARTICOLO 25-BIS DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
- 7. **REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ARTICOLO 25-BIS1 DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
 - 7.1 **Principali uffici e funzioni interessate anche a livello di concorso** Error! Bookmark not defined.
 - 7.2 **Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio** Error! Bookmark not defined.
 - 7.3 **Principi generali di comportamento** Error! Bookmark not defined.
- 8. **REATI SOCIETARI (ARTICOLO 25-TER DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
 - 8.1 **Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)** Error! Bookmark not defined.
 - 8.2 **Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio** Error! Bookmark not defined.
 - 8.3 **Principi generali di comportamento** Error! Bookmark not defined.
- 9. **REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ARTICOLO 25-QUATER DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
 - 9.1 **Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)** Error! Bookmark not defined.
 - 9.2 **Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio** Error! Bookmark not defined.
 - 9.3 **Principi generali di comportamento** Error! Bookmark not defined.
- 10. **REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ARTICOLO 25-QUINQUES DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
- 11. **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ARTICOLO 25-QUATER.1 DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
- 12. **ABUSI DI MERCATO (ARTICOLO 25-SEXIES DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
- 13. **REATI DI OMICIDIO COLPOSO E/O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ARTICOLO 25-SEPTIES DEL DECRETO)** ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
 - 13.1 **Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)** Error! Bookmark not defined.

13.2	Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	Error! Bookmark not defined.
13.3	Principi generali di comportamento	Error! Bookmark not defined.
14.	REATI DERIVANTI DALL'UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO A SCOPO DI RICICLAGGIO DEI PROVENTI DI ATTIVITÀ CRIMINOSE E DI FINANZIAMENTO AL TERRORISMO (ARTICOLO 25-OCTIES DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
14.1	Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)	Error! Bookmark not defined.
14.2	Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	Error! Bookmark not defined.
14.3	Principi generali di comportamento	Error! Bookmark not defined.
15.	REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ARTICOLO 25-NOVIES DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
16.	REATI AMBIENTALI (ARTICOLO 25-UNDECIES DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
16.1	Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)	Error! Bookmark not defined.
16.2	Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	Error! Bookmark not defined.
16.3	Principi generali di comportamento	Error! Bookmark not defined.
17.	RAZZISMO E XENOFOBIA (ARTICOLO 25-TERDECIES DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
18.	FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ARTICOLO 25-QUATERDECIES DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
19.	REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO)	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
19.1	Principali uffici e funzioni interessate (anche a livello di concorso)	Error! Bookmark not defined.
19.2	Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio	Error! Bookmark not defined.
19.3	Principi generali di comportamento	Error! Bookmark not defined.
APPENDICE 1		ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
	Elenco fattispecie di reato	Error! Bookmark not defined.
APPENDICE 2		ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
	Codice di Condotta	Error! Bookmark not defined.

APPENDICE 3

Mappatura delle aree di rischio

ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

Error! Bookmark not defined.

APPENDICE 4

Organigramma e Funzionigramma

59

Error! Bookmark not defined.

INTRODUZIONE

La Koch-Glitsch Italia S.r.l. (di seguito anche la "**Società**"), anche facendo riferimento alle Linee Guida predisposte da Confindustria, ha provveduto ad elaborare il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (il "**Modello**") che si compone delle seguenti parti:

1. **Premessa**, nella quale è sintetizzato il quadro normativo di riferimento nonché le finalità del Modello ed il processo di adozione, modifica e aggiornamento.
2. **Parte Generale**, a sua volta suddivisa in:
 - (a) Descrizione della Società
 - (b) Il contesto esterno di riferimento
 - (c) La *governance* della Società ed il sistema di controllo interno
 - (d) L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01
 - (e) Il sistema disciplinare e sanzionatorio
3. **Parte Speciale**, che identifica le attività/operazioni a rischio e descrive gli elementi che compongono il sistema di controllo che è posto a presidio della commissione dei Reati nonché le procedure relative alle predette attività/operazioni a rischio.

Il Modello, così strutturato, è integrato con **Appendici** che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

A. PREMESSA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE DIPENDENTE DA REATO

1.1 Il Quadro di Riferimento

La responsabilità dell'Ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”) ha introdotto nel sistema normativo italiano la responsabilità diretta delle società (e più in generale degli enti) per reati commessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, i cosiddetti soggetti apicali, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi.

La responsabilità della società è peraltro autonoma e svincolata dalle vicende dell'autore del reato. In particolare, la società risponde con il suo patrimonio, anche se:

- (a) l'autore del reato non è stato identificato;
- (b) l'autore del reato non è imputabile;
- (c) il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia (per esempio per prescrizione, per morte del reo prima della condanna ecc.).

Il giudice penale è competente non solo per il procedimento a carico della persona fisica alla quale è ascritta l'ipotesi di reato, ma anche per il procedimento a carico della società che ne ha tratto un beneficio o nel cui interesse è stato commesso il reato.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore abbia commesso il reato con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che la condotta si riveli comunque vantaggiosa per la società medesima.

In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

L'ente, inoltre, può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'Estero purché lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia a perseguire il reato.

Le sanzioni applicabili

Le sanzioni applicabili alla società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di

quelli già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare.

Parimenti applicabili dal giudice, in via cautelare, sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

1.2 I Reati previsti dal Decreto

La società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 se commessi, come detto, nel suo interesse o a suo vantaggio.

I reati attualmente previsti dal Decreto sono esposti nel seguito¹:

- (a) Delitti contro la Pubblica Amministrazione ed in particolare:: peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)², malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti Internazionali o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità Europee, o delle assemblee parlamentari internazionali o delle organizzazioni internazionali e di stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)³, traffico di influenze illecite (articolo 346-*bis* c.p.), Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), frodi comunitarie a danno del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 della L. 898/1986) (artt. 24 e 25 del Decreto).
- (b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.), falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.) e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n.

¹ Per un esame dettagliato di tutti i reati si rimanda all'allegato all'Appendice 1.

² I reati di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui rilevano ai fini del D.Lgs. 231/2001 "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea".

³ Il reato di abuso di ufficio rileva ai fini del D.Lgs. 231/2001 "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea".

105⁴ (art. 24-*bis* del Decreto).

- (c) Delitti associativi e di criminalità organizzata di cui alla Legge 94 del 2009 art. 2: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a., numero 5, c.p.p.) (art. 24 *ter* D. Lgs. 231/01)
- (d) Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (così come da ultimo previsto dalla Legge 99 del 2009, art. 15) (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01 e dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis* del Decreto).
- (e) Delitti contro l'industria e il commercio previsti dalla Legge 99 del 2009 art. 15: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.); illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513-*bis* c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25-*bis* 1 del Decreto).
- (f) Reati societari: previsti dal codice civile, in seguito al D.Lgs. 61/02 e come modificati dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, e dal D.Lgs. 38/2017: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* cc), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25-*ter* del Decreto).
- (g) Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25-*quater* del Decreto).
- (h) Delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/01).
- (i) Delitti contro la personalità individuale: previsti dal codice penale (art. 600 e ss. c.p.), riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.) pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della

⁴ D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133 - Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica (sicurezza cibernetica).

prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.) (art. 25-*quinqüies* del Decreto).

- (j) Reati in materia di Abusi di mercato: ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 come previsto dalla L. 62/05, (art. 25-*sexies* del Decreto).
- (k) Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime: (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.Lgs. 81/2008 (art. 25-*septies* del Decreto).
- (l) Reati di Riciclaggio: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.), nonché autoriciclaggio (art. 648-*ter*1 c.p., inserito dalla Legge 186/2014) come stabilito dal D.Lgs. 231/07 (art. 25-*octies* del Decreto).
- (m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009 (art. 25-*novies* del Decreto).
- (n) Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25-*decies* del Decreto).
- (o) Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, nonché dalla Legge n. 68 del 22 Maggio 2015, che ha inserito nuovi reati ambientali nel codice penale (creando il Titolo VI-*bis*, rubricato "Dei delitti contro l'ambiente"), molti dei quali sono stati richiamati nel testo dell'articolo 25-*undecies* del Decreto 231/2001, modificato dalla stessa Legge 68 del 2015 (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/01).
- (p) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, nonché art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 (art. 25-*duodecies* del Decreto).
- (q) Razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-*bis* legge 13 ottobre 1975, n. 654), introdotto dal L. 167/2017; a seguito del D.Lgs. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 *bis* c.p., propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa, introdotto dalla L. 167/2017 (art. 25-*terdecies* del Decreto) (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01),.
- (r) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401) introdotto dalla L. 39/2019 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014"(art. 25-*quaterdecies* del Decreto).
- (s) Reati tributari previsti dal D.Lgs. n. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8) occultamento o distruzione di documenti contabili.(art. 10) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11) introdotti dalla L. 157/2019, nonché i reati di dichiarazione infedele (art. 4), di omessa dichiarazione (art. 5) e di indebita compensazione (art. 10 *quater*) se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, questi ultimi introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25-*quinqüiesdecies* del Decreto);
- (t) Reati di Contrabbando previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, introdotti dal

D.Lgs. n. 75/2020 (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. n. 231/2001);

- (u) Reati transnazionali: previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Per un esame più dettagliato di tutte le fattispecie di reato considerate dal Decreto si rimanda all'**Appendice 1** del presente Modello.

1.3 **L'esclusione della responsabilità amministrativa della società**

L'art. 6 del Decreto prevede un'**esimente** della società dalla responsabilità ascrittale.

In caso di reato, infatti, la società non risponde se può dimostrare che:

- (a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- (c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- (d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La normativa definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione del Modello:

- (i) la verifica periodica e l'eventuale modifica quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- (ii) la creazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto (come recentemente modificato dalla L. 179 del 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - Whistleblowing*"), il Modello inoltre deve prevedere:

- (a) un apposito canale che consente ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- (b) un canale alternativo di segnalazione che opera, per le medesime finalità di cui sopra, su base informatica.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In particolare Confindustria, da ultimo a Luglio 2014, ha emanato la versione aggiornata delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" ("**Linee Guida**").

Il Modello della Società è stato redatto ed aggiornato considerando le Linee Guida emanate da Confindustria nel Luglio 2014, in considerazione del loro carattere di ampia rappresentatività.

2. **GLI OBIETTIVI DEL MODELLO**

Sebbene l'adozione del Modello non sia prevista come obbligatoria dal Decreto, la Società, in linea con le procedure interne e politiche aziendali già esistenti volte a garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno:

1. formalizzare ulteriormente il sistema di controlli atto ad escludere condotte che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi del Decreto;
2. adottare gli adempimenti espressamente previsti dall'art 6 del Decreto, al fine di escludere la responsabilità della Società;

L'adozione del Modello, descritta in questo documento, è stata pertanto finalizzata: (i) alla puntuale individuazione delle aree di operatività aziendale nell'ambito delle quali si possano, in linea teorica, verificare condotte criminose, e (ii) alla progettazione di un sistema di controllo volto a ridurre il rischio di commissione dei reati.

In tale ottica, si precisa che:

- (a) il Gruppo Koch-Glitsch ha approvato un codice di condotta (di seguito anche il "**Codice di Condotta**") che è stato fatto proprio dall'intero Gruppo portandolo direttamente a conoscenza degli organi sociali e dei dipendenti, e richiedendo il rispetto dei principi in esso esposti sia nei rapporti con la Società, che nei rapporti con i terzi. La versione in lingua italiana è allegata come **Appendice 2**;
- (b) la Società ha progettato, conformemente alle procedure interne del Gruppo Koch-Glitsch, un sistema di controllo volto alla prevenzione dei reati e complessivamente ispirato ai seguenti principi:
 - (i) presenza di un sistema normativo interno formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica, alla descrizione dei compiti ed ai controlli in essere. L'obiettivo è quello di: (i) definire con trasparenza i compiti e le responsabilità di ciascuno rispetto ai processi decisionali; (ii) consentire la tracciabilità e il monitoraggio di tali processi nelle attività sensibili e (iii) di rendere consapevole l'autore dei rischi di una condotta illecita contraria alla legge nonché ai principi e agli interessi della Società;
 - (ii) adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. ordini e documentazione di trasporto, scontistica e assegnazione di limiti di credito, tracciabilità delle operazioni finanziarie, trasparenza della contabilità, ecc.) cosicché ogni operazione, transazione o azione sia verificabile;
 - (iii) formalizzata separazione delle funzioni e abbinamento di firme per le operazioni di maggior rilievo al fine di evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
 - (iv) adesione al Codice di Condotta come parte integrante del Modello;
 - (v) obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
 - (vi) possibilità per i dipendenti di segnalare delle irregolarità, comunicando direttamente con le funzioni di controllo di Gruppo, senza passare attraverso le linee di dipendenza gerarchica;
 - (vii) obbligo di documentazione delle verifiche effettuate (eventualmente attraverso

la redazione di verbali).

In ossequio alle disposizioni del Decreto, inoltre, la Società ha identificato un Organismo di Vigilanza, dotato d'idonei requisiti d'indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili.

Sono stati attribuiti a tale organismo ed ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente.

È stato altresì previsto un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello e del Codice di Condotta avviando un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali ivi previste.

La redazione e l'aggiornamento del Modello ha comportato lo svolgimento del processo operativo descritto nella sezione che segue.

3. LE ATTIVITÀ SVOLTE PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

La metodologia seguita nella predisposizione del Modello ha avuto l'obiettivo primario di individuare le "aree sensibili" o "a rischio" - cioè quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto. Tale impostazione tiene conto delle previsioni giurisprudenziali, che richiedono di individuare le aree di rischio tramite una visione organizzativa e di controllo dei fenomeni aziendali, affiancata ad un'analisi giuridica delle fattispecie e corredata da indicazioni esemplificative circa le possibili manifestazioni "concrete" del reato.

In tale ottica, la Società, sia nella fase di verifica e compilazione del Modello, ma anche nella precedente fase di adozione delle numerose normative e procedure aziendali di Gruppo che formano il substrato del Modello qui delineato, ha posto in essere un programma di attività volto alla definizione e redazione di un Modello che, basandosi sulla realtà operativa aziendale e sulle concrete modalità di commissione dei reati, possa esplicitare la propria funzionalità in modo efficiente ed efficace.

Per la descrizione delle aree sensibili e dei rischi reato potenzialmente connessi si rimanda all'**Appendice 3** del Modello.

Analisi del quadro generale

È stata effettuata l'analisi della normativa in vigore valutando il livello di sensibilità del personale nei confronti della legge e l'impatto della stessa sull'operatività aziendale.

Successivamente è stato analizzato il quadro di controllo della Società ed i principali aspetti organizzativi tramite l'esame dei seguenti elementi:

- lo Statuto della Società;
- l'organigramma della Società;
- le attività, i ruoli e le responsabilità di tutte le principali funzioni;
- la segregazione dei compiti (cd. funzionigramma);
- le modalità di attribuzione di deleghe e poteri;
- le modalità di formulazione e di diffusione delle norme interne;
- la tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività di processo tramite adeguati supporti documentali e informativi.

Analisi dei processi aziendali

Concluso l'esame del contesto di riferimento, è stata effettuata un'analisi dell'operatività aziendale, tramite un esame dei processi e della normativa interna di tempo in tempo vigente, al fine di individuare le principali aree di attività ed identificare i responsabili dei processi e dei meccanismi di controllo in essere.

A integrazione delle regole comportamentali di carattere generale indicate nel presente Modello e nel Codice di Condotta, nonché delle esistenti prassi operative consolidate a livello del Gruppo, si segnala che la Società implementa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le politiche e procedure aziendali richiamate, per ciascuna attività sensibile, nell'Appendice 3 al presente Modello.

Si sottolinea, peraltro, che, in conformità all'organizzazione del Gruppo, la Società ha di volta in volta adottato le normative interne e le procedure aziendali fatte proprie dal Gruppo. Peraltro, il Codice di Condotta e tali procedure sono costantemente disponibili sulla rete *intranet* aziendale o in copia cartacea su richiesta.

In vista dell'adozione del Modello, la Società ha effettuato un' approfondita analisi dell'operatività aziendale e delle procedure e prassi consolidate esistenti a presidio delle aree di rischio.

L'analisi si è focalizzata principalmente sulle aree sensibili rispetto alla possibile commissione dei reati di cui ai seguenti articoli del Decreto:

- **24 e 25** (c.d. "*Delitti contro la Pubblica Amministrazione*", anche a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 3/2019, che ha introdotto il reato di "traffico di influenze illecite" tra i crimini rilevanti ai sensi del Decreto);
- **25-ter** (c.d. "*Reati Societari*", progressivamente integrati nel corso degli anni dalla Legge 262/05 e dalla Legge 190/2012 che ha introdotto il reato di "corruzione tra privati", nonché dalla Legge 69 del 2015 che ha rimodulato il reato di false comunicazioni sociali);
- **25-septies** (*Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*);
- **25-octies** (*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*);
- **25-undecies** (c.d. "*Reati Ambientali*");
- **25-quinquiesdecies** (*Reati tributari*).

Una particolare attenzione è stata inoltre prestata ai reati associativi (anche di carattere transnazionale ex legge 16 marzo 2006/146) di cui all'art. **24-ter** del Decreto giacché attraverso lo strumento associativo potrebbero essere commessi altri reati che non sono annoverati fra i reati-presupposto e che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente. Inoltre, stante l'attività svolta dalla Società in Italia e l'organizzazione aziendale attuale, l'analisi ha altresì interessato i rischi di commissione di alcuni dei reati di cui al Decreto che più concretamente potrebbero verificarsi nell'ambito dell'attività aziendale, e precisamente i reati di cui ai seguenti articoli del Decreto:

- **24-bis** (*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*);
- **25-bis-1** (*Delitti contro l'industria ed il commercio*);
- **25-quinquies** (*Delitti contro la personalità individuale*);
- **25-novies** (*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*).

Per la descrizione delle aree sensibili e dei rischi reato potenzialmente connessi - con esempi di possibili modalità di commissione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o sussistere i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto - si rimanda all'**Appendice 3** del Modello.

Gli strumenti aziendali quali presupposto del Modello

La Società ha dedicato e continua a dedicare la massima cura nella definizione in chiave unitaria delle strutture organizzative, delle procedure operative, della normativa e dei sistemi di controllo al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle relative responsabilità.

La Società, in ragione della normativa ad essa applicabile, ha provveduto a:

- (a) determinare il contenuto ed i limiti dei poteri e delle deleghe conferite ai componenti del Consiglio di Amministrazione o a procuratori della Società che risultano pubblicati presso il competente Registro delle Imprese;

- (b) regolamentare e procedimentalizzare le attività che si svolgono all'interno della Società;
- (c) gestire i rapporti fra i vari attori del sistema dei controlli interni;
- (d) disciplinare i flussi informativi tra le componenti dell'organizzazione aziendale (disciplina che costituisce la base precettiva di ciò che è un Modello secondo il Decreto e che viene definito e costantemente monitorato al fine di rispettare le previsioni normative a cui la Società è sottoposta.

Tale complesso di regole interne costituisce altresì un efficace strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla legge in materia di "responsabilità amministrativa degli enti".

Il presidio ai rischi rivenienti dal Decreto è pertanto assicurato dal presente Modello e dall'impianto regolamentare descritto al successivo paragrafo, dalle procedure, dalle prassi operative, dal sistema dei controlli (vedi infra) e dal sistema dei poteri e delle deleghe (vedi infra) che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

L'impianto regolamentare di Koch-Glitsch Italia S.r.l.

L'impianto regolamentare interno mira ad assicurare la conformità delle operazioni ed in generale dell'attività aziendale con la legge ed i regolamenti applicabili; il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali; la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite; l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

La normativa interna di Società è costituita da:

- (a) Codice di Condotta che riassume i valori ed i principi generali di comportamento cui è ispirata l'attività sociale;
- (b) procedure, prassi operative consolidate e altre normative interne che costituiscono una sovrastruttura normativa, che definisce - con riferimento alle attività a rischio di commissione dei reati - i processi, i principi generali di comportamento e il sistema dei controlli.;
- (c) sistema dei poteri e delle deleghe sul quale si fondano il governo societario e le attribuzioni/deleghe di poteri all'interno della delle Direzioni.

Il predetto impianto normativo disegna soluzioni organizzative che:

- (i) assicurano la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto (cd. "*segregazione di funzioni*");
- (ii) identificano una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio;
- (iii) prevedono la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- (iv) definiscono processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi;
- (v) disciplinano la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- (vi) assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- (vii) garantiscono che le anomalie riscontrate dalle Direzioni, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

Le procedure interne

Come accennato in precedenza, oltre alla citata adozione del Codice di Condotta, il corpo regolamentare della Società è integrato dalle procedure interne che sono costituite, nella maggior parte dei casi, da normative interne e *policies* adottate a livello di Gruppo per garantire il rispetto dei valori alla base del Modello e del Codice di Condotta stesso. L'insieme delle procedure e normative interne che rilevano per le aree di rischio identificate all'interno della Società è riportato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, con riferimento a ciascuna area di rischio, nell'**Appendice 3**.

Elaborazione della documentazione

Individuate le aree di rischio, come precedentemente descritto, e preso atto dell'esistenza degli strumenti aziendali e dell'impianto regolamentare esistente, è stata predisposta e progressivamente aggiornata la documentazione aziendale inerente il Modello della Società.

Sono stati predisposti:

- A. Il **Modello (parte generale)**: documento descrittivo della realtà societaria e del sistema dei controlli posti a presidio della commissione dei reati;
- B. Il **Codice di Condotta**: documento che enuncia i principi etici e di condotta a cui la Società intende ispirarsi nello svolgimento della propria attività;
- C. Il **Modello parte speciale (o Protocolli)**: l'insieme dei presidi di carattere organizzativo e gestionale, generali e speciali, volti a ridurre il rischio di commissione dei reati.

Destinatari del Modello

I destinatari del Modello, inclusi il Codice di Condotta e le procedure ivi contemplate, sono i membri degli organi sociali e dell'assemblea, nonché, più in generale, tutti i dipendenti e i collaboratori della Società oltre ai partner commerciali, in forza di apposite clausole che saranno incluse nei contratti e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano (i "Destinatari"). Per i partner commerciali esteri verranno previste clausole relative alle normative similari applicabili in tema di anti-bribery, anti-corruption, e simili disposte da trattati e normative internazionali.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice di Condotta, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello e il Codice di Condotta, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari. Sul portale *intranet* aziendale, sono pubblicati e resi disponibili per la consultazione il Modello e il Codice di Condotta (con i relativi aggiornamenti).

La formazione del personale ai fini della conoscenza e dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Direzione Compliance della Società.

La formazione deve: (i) tendere a far conoscere ai Destinatari i rischi di commissione dei reati nell'ambito dello svolgimento dell'attività della Società; (ii) tendere a far conoscere il contenuto del Modello e del Codice di Condotta; (iii) promuovere la sensibilità dei Destinatari all'adesione alle regole, ivi indicate, in ogni fase di svolgimento della loro attività.

Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Con l'approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza della Società, è stato approvato un regolamento di funzionamento di tale organo, e sono stati definiti flussi informativi obbligatori verso lo stesso. Per la trattazione di tali argomenti si rimanda al successivo paragrafo B.4.

B. PARTE GENERALE

1. ATTIVITÀ E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

1.1 L'attività

Secondo quanto previsto dall'articolo 2 dello Statuto della Società, approvato in ultima versione in data 28 aprile 2014, la Società esercita l'attività di: (i) progettazione, fabbricazione e commercio, nonché l'importazione e l'esportazione di processi, sistemi ed apparecchiature e impianti per il frazionamento di prodotti petroliferi, petrolchimici e chimici, per il disinquinamento dei gas, dei liquidi e dei solidi, per la miscelazione, per lo scambio termico, per la separazione e la filtrazione di qualunque tipo nonché per il trasporto e/o trasferimento di solidi, liquidi e gas; (ii) di fornitura dei relativi servizi di manutenzione ed ispezione, incluse parti di ricambio ove necessario; (iii) di installazione negli impianti delle apparecchiature fornite della società, con modalità di appaltatore per contratti chiavi in mano.

1.2 Cenni sulla Società

La Koch-Glitsch Italia S.r.l. unipersonale ha sede legale in Bergamo (BG), Via Casalino 5/H, CAP 24121. Il suo capitale sociale è pari ad Euro 650.000,00 i.v. ed è posseduto al 100% dalla Koch Chemical Technology Group Italia S.r.l., società con sede in Bergamo, a cui trovano applicazione il Codice di Condotta della Società ed i medesimi standard etici che hanno ispirato il Modello. La Società è parte del Gruppo industriale americano Koch-Glitsch, attivo a livello mondiale nel settore dell'ingegneria, produzione, e servizio di trasferimento di massa e apparecchiature di separazione per i processi industriali.

La Koch Chemical Technology Group S.r.l. è socio unico della Società nonché soggetto che esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497-*bis* c. c.. La Società possiede una partecipazione del 5% in KCTG, Saudi.

Operante in Italia sin dal 1962, la Società impiega circa 200 dipendenti a tempo indeterminato e gestisce due stabilimenti produttivi siti in (i) Aprilia (LT), Via Pontina KM 52 SS148, CAP 04011, e (ii) Vinchiaturò (CB) Contrada Rosito, CAP 86019. Inoltre, altre funzioni, tra cui le funzioni amministrative, contabili e di *compliance* della Società sono situate presso gli uffici di Vimercate (MB), Via Torri Bianche 2-3, CAP 20871.

2. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

2.1 Mercato di riferimento

La Società opera principalmente nel mercato di produzione di processi e apparecchiature per il frazionamento di prodotti petroliferi, petrolchimici e chimici, nonché nel mercato di produzione di beni per il disinquinamento dai gas,

2.2 Rete di distribuzione e vendita.

La Società svolge la funzione di *sales entity* per l'intero Gruppo Koch-Glitsch per l'area *EMEA*. Per USA, India, Indonesia, Singapore ed altre zone, le vendite ai clienti finali avvengono tramite altre consociate appartenenti al Gruppo Koch-Glitsch sulla base di specifici accordi infragruppo.

La Società svolge verifiche e controlli interni approfonditi sulle proprie controparti contrattuali, inclusi i clienti finali. Detti controlli sono basati su un processo di conoscenza della clientela "*Know Your Customer*", e includono una verifica delimitata della controparte contrattuale rilevante ("*Restricted Party Screening*") e attività di Due Diligence. Tali analisi interne potrebbero mirare, tra le altre cose, a ricostruire la struttura societaria del cliente e verificarne l'ambito di operatività, incluse le attività svolte nei paesi elencati nella Legge n. 448/1998. La stessa tipologia d'indagine è compiuta con riferimento ai collaboratori esterni.

3. LA GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO, IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

3.1 Governo societario

Il governo societario costituisce uno dei requisiti fondamentali per garantire l'efficacia del Modello, in quanto inerente agli aspetti relativi alla ripartizione dei poteri e delle responsabilità tra gli organi sociali (Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Sindaco Unico) e le funzioni aziendali.

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico.

A norma dello Statuto sociale, la gestione ordinaria e straordinaria della società spetta esclusivamente all'organo amministrativo, costituito da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero minimo di tre ad un numero massimo di sette membri, secondo deliberazione dei soci. L'organo amministrativo della Società è attualmente costituito da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri.

Le funzioni di controllo sono esercitate da un Sindaco Unico a cui è affidata anche l'attività di revisione legale dei conti come previsto dall'art. 2477 c.c.

Il Sindaco Unico è l'organo della Società a cui spetta il controllo sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società, nonché la revisione dei conti. A norma dello Statuto, questo organo è nominato nei casi previsti dalla legge o qualora i soci lo ritengano opportuno.

3.2 **Attribuzione di poteri**

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto della Società, "*è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, e cioè di tutti i poteri per lo svolgimento degli affari sociali e per il raggiungimento dell'oggetto sociale*".

Per assicurare una più efficiente e spedita gestione della Società, e tenuto conto della complessità e articolazione delle attività operative della stessa, il Consiglio di Amministrazione può delegare tutte o solo alcune delle proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti oppure ad uno o più Consiglieri.

A norma dell'art. 2381, comma 2, c.c., il Consiglio di Amministrazione determina i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega conferita ai suoi componenti. In ogni caso, i poteri delegati conferiti ad uno o più i Consiglieri saranno da esercitarsi nell'ambito della gestione quotidiana in accordo con le politiche e le procedure interne adottate dalla Società e dal Gruppo Koch-Glitsch, nonché sotto l'autorità e la supervisione del Consiglio di Amministrazione della Società, che avrà in ogni caso la facoltà di revocare i poteri conferiti ai suddetti Consiglieri, fornirgli istruzioni e avocare a sé atti o operazioni rientranti nei poteri agli stessi attribuiti.

Ai sensi dell'art. 32 dello Statuto della Società, la rappresentanza legale della Società e la firma sociale spettano individualmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed ad ognuno dei vice-presidenti (ove nominati) nei limiti di legge e di statuto nonché ad ognuno degli amministratori delegati nei limiti dei poteri loro conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione ed i membri del Consiglio di Amministrazione che ricevono poteri delegati dallo stesso, come da usuali prassi operative, possono assegnare ad altri referenti aziendali poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite, da esercitarsi secondo ed entro i limiti e le modalità definite, volta per volta, dall'organo amministrativo. Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio alle disposizioni statutarie, ha provveduto a delegare ai propri membri, attualmente quattro, taluni poteri delegati per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società come risultante dalle pubblicazioni effettuate presso il competente Registro delle Imprese a norma di legge.

La partecipazione al Consiglio di Amministrazione è normalmente riservata ai responsabili apicali delle Direzioni della Società e del Gruppo Koch-Glitsch e, pertanto, l'attribuzione dei poteri ad operare all'interno della struttura rispecchia i compiti e le responsabilità individualmente assegnate a livello aziendale, riepilogate e portate a conoscenza del personale dipendente anche per il tramite di uno specifico organigramma aziendale, aggiornato con cadenza periodica.

3.3 **Struttura Organizzativa**

L'assetto organizzativo aziendale, riflesso nel funzionigramma della Società, è imperniato sul principio della separazione delle funzioni incompatibili e individuata con chiarezza, anche lessicale, il ruolo della singola unità organizzativa nel complessivo processo aziendale.

Tale approccio facilita la selettiva attribuzione di ruoli, compiti e obiettivi, e agevola la loro conoscenza da parte del personale e dei terzi che interagiscono con la Società.

La Società definisce gli aspetti normativi interni tramite un sistema normativo volto a disciplinare i processi aziendali ed a diffondere le regole di condotta a tutti i livelli della struttura.

Il sistema normativo aziendale sopradescritto è formalizzato, documentato e diffuso tramite:

- (a) l'intranet aziendale, nel quale sono immediatamente accessibili tutte le procedure interne;
- (b) documenti cartacei (procedure, comunicazioni organizzative, comunicazioni interne e circolari).

Dal punto di vista commerciale, la Società, su indirizzo del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato competente in base alla delega ricevuta, si occupa della commercializzazione, vendita, produzione e installazione nonché del supporto tecnico dei prodotti del Gruppo, in via diretta per l'area Europa e dell'Asia Settentrionale, e tramite accordi infragruppo con altre società del Gruppo in altre regioni.

Sul piano organizzativo, la struttura organizzativa della Società si compone di diverse direzioni funzionali, suddivise per materia e funzione, che svolgono le necessarie attività di supporto e coordinamento a favore della Società (di seguito anche le "**Direzioni**").

Le principali Direzioni sono:

1. Direzione Amministrazione Finanza & Controllo (*Koch-Glitsch Accounting*): si occupa della gestione amministrativa, fiscale e societaria caratterizzandosi così nello svolgimento di tutte le tipiche attività, dalla gestione del ciclo passivo delle fatture, all'effettuazione dei pagamenti, alle registrazioni contabili, alla formazione del bilancio della Società, ai rapporti con banche ed istituti di credito.
2. Direzione Acquisti (*Purchasing*): è responsabile e sovrintende le procedure centralizzate sia per l'acquisto delle materie prime, sia per l'acquisto di qualunque bene e/o servizio di cui necessita la Società nell'ambito dell'attività sociale.
3. Direzione Risorse Umane (*Human Resources*): è la direzione responsabile per la gestione del personale.
4. Contratti e Direzione Legale (*Legal-EMEA*): fornisce supporto nella definizione degli accordi commerciali e assistenza alle Direzioni. Si occupa di fornire supporto nella gestione del contenzioso commerciale.
5. Direzione IT: si occupa della gestione e del funzionamento dei sistemi informatici del Gruppo, supportando le Direzioni. È responsabile della sicurezza dei sistemi informatici aziendali e provvede alla formazione dei dipendenti sull'utilizzo degli stessi.
6. Direzione Compliance: coordina ed assicura la diffusione e la conoscenza tra il personale aziendale delle normative di riferimento nonché del Codice di Condotta e degli standard etici del Gruppo Koch-Glitsch. Fornisce supporto nell'organizzazione ed aggiornamento dei corsi aziendali di formazione sulle procedure interne di *compliance* e le politiche aziendali.
7. Direzione Qualità (*Koch-Glitsch European Quality Control*): si occupa della gestione della qualità dei prodotti realizzati garantendo gli alti standard qualitativi del Gruppo Koch-Glitsch, del monitoraggio della soddisfazione del cliente nonché della gestione dei reclami in caso di prodotti difettosi.
8. Direzione *European Field Service*: fornisce supporto nell'installazione e mantenimento delle attrezzature della Società presso gli stabilimenti dei clienti, attraverso l'impiego di forza lavoro interna e infragruppo, nonché tramite attività di subappalto a terze parti.

9. Direzione *Operations*: include tutte le fasi di esecuzione della mansione di equipaggiamento, dall'ingegneria alla produzione.
10. Direzione *Sales, Proposal & Process Engineering*: fornisce supporto nelle attività di marketing e vendita dei prodotti e servizi della Società, inclusa la predisposizione di proposte tecniche e commerciali per i clienti con un alto livello di dettaglio tecnico e customizzazione.
11. Direzione *Health and Safety & Environmental* ("H&S"): gestisce le questioni relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro nonché questioni ambientali, assicura l'attuazione delle procedure, supporta l'attività di formazione e di *compliance* complessiva dell'organizzazione con le leggi e i regolamenti applicabili.

Infine, si precisa che per talune attività, relative alla materia della gestione delle risorse umane, fiscali e contabile, la Società si avvale dei servizi resi dalla controllante Koch Chemical Technology Group S.r.l. in forza di specifici accordi infragruppo.

3.4 **Sistema di Controllo interno e di Gestione dei Rischi**

La Società ha definito un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in coerenza con le "best practice" in materia di organizzazione aziendale e di controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei propri compiti di indirizzo strategico ed organizzativo, ha la responsabilità ultima del sistema di controllo interno e deve monitorare la costante completezza, funzionalità ed efficacia dello stesso.

Il Consiglio deve altresì assicurare, che il sistema di gestione dei rischi consenta il identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi maggiormente significativi.

Il Sindaco Unico della Società effettua segnalazioni periodiche al Consiglio di Amministrazione di eventuali anomalie o debolezze dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società nonché del sistema di controlli interni, indicando e sollecitando idonee misure correttive. Nell'ambito della propria attività verifica trimestralmente la tenuta della contabilità e svolge le proprie procedure di controllo secondo i principi di revisione di riferimento.

4. **L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

4.1 **Identificazione**

La Società ha identificato l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "l'ODV") in un organismo collegiale, costituendo così un Modello rispondente ai requisiti previsti dal Decreto e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

4.2 **Compiti e Poteri**

Il compito di vigilare continuamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei Reati e degli illeciti, è affidato all'ODV.

L'ODV è autonomo ed è costituito da soggetti dotati della necessaria e specifica professionalità, competenza ed autonomia richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'ODV. L'autonomia dell'ODV nello svolgimento delle sue funzioni è garantita dal fatto che lo stesso non è gerarchicamente subordinato a nessun responsabile di Direzione ed è tenuto a riportare esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della Società, che mantiene esclusivamente un obbligo in vigilando sull'effettivo esercizio da parte dello stesso dei compiti ad esso demandati. La professionalità e la competenza dell'ODV è, invece, garantita dalla nomina di membri che esprimono capacità professionali specifiche rispetto al modello di organizzazione (e dunque una conoscenza delle aree aziendali in cui si può manifestare il rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto) ed avere al contempo la padronanza generale di tecniche ispettive e consulenziali.

La composizione, i requisiti e le modalità di nomina, la durata in carica, i compiti ed il funzionamento dell'ODV sono oggetto di decisione del Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello ed all'istituzione dell'ODV, nonché all'adozione del

Regolamento adottato dallo stesso, che deve pertanto intendersi incluso nel Modello. L'ODV disciplina il proprio funzionamento adottando il regolamento che - fra l'altro - dovrà disciplinare le modalità di svolgimento delle attività di competenza, le modalità di convocazione e gestione delle riunioni, le modalità di formazione delle deliberazioni, la gestione delle informazioni da e verso l'ODV, la gestione delle segnalazioni all'ODV, nonché la calendarizzazione e la programmazione della propria attività di verifica e controllo, ferma restando la facoltà di effettuare attività ispettive non programmate.

L'Organismo di Vigilanza potrà avere una composizione mista essendo consentita la nomina sia di soggetti interni sia esterni all'ente alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza. In questo caso, il grado d'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

L'ODV dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono alle Direzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello.

Al fine di svolgere, con assoluta indipendenza, le proprie funzioni, l'ODV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un fondo a copertura spese, il cui importo è definito di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'ODV stesso. Tale fondo potrà essere utilizzato discrezionalmente dai componenti dell'ODV con obbligo di rendicontazione annuale al Consiglio di Amministrazione.

L'ODV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'ODV deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

I componenti dell'ODV nonché i soggetti che, a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione venissero ascoltati dall'ODV o fossero destinatari di suoi atti, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'ODV della Società svolge un ruolo di coordinamento, indirizzo e iniziativa sull'attività svolta dagli analoghi organismi di controllo e vigilanza istituiti presso ciascuna delle società del Gruppo Koch-Glitsch, pur nel rispetto dei requisiti di autonomia di questi ultimi. Tale ruolo risponde all'esigenza di efficacia del Modello.

L'ODV svolge le sue funzioni avendo cura di favorire, nella maggior misura possibile, una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Società.

All'ODV non competono né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, ancorché relativi ad oggetti o questioni afferenti allo svolgimento delle attività dell'ODV.

Anche l'attività di controllo e di verifica, svolta dall'ODV, è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare le funzioni di controllo istituzionali della Società.

L'ODV, nell'ambito della sua attività volta a vigilare sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel costante rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- (a) svolge periodica attività ispettiva e di controllo, la cui cadenza temporale è, nel minimo, motivatamente predeterminata dall'ODV stesso, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività o dei loro punti critici;
- (b) può avvalersi, nello svolgimento dell'attività ispettiva, del personale di altre Direzioni della Società, qualora necessario per la natura degli accertamenti, concordando preventivamente l'impiego del personale con il responsabile della funzione, sempre che non vi ostino ragioni d'urgenza;
- (c) ha accesso a tutte le informazioni, da chiunque detenute, concernenti le attività a rischio;

- (d) può, anche senza preavviso, chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società nonché a tutto il personale dipendente che svolga, continuativamente o occasionalmente, attività a rischio o che alle stesse sovrintenda;
- (e) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai componenti degli organi sociali, ai collaboratori e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'ODV deve essere inserito nei singoli contratti o regolamenti applicabili;
- (f) può chiedere informazioni o documenti relativi a società del Gruppo, mediante una richiesta indirizzata all'ODV della singola società, ove esistente, ovvero all'organo amministrativo;
- (g) riceve, periodicamente, con frequenza temporale e modalità predeterminate dal Regolamento dell'ODV, informazioni dai responsabili delle Direzioni nelle quali si collocano le attività a rischio o sono anche in parte da queste interessate;
- (h) può rivolgersi, dopo averne informato almeno un Amministratore Delegato o il Presidente del Consiglio di Amministrazione, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- (i) fatto salvo quanto previsto al paragrafo successivo, sottopone ad almeno un Amministratore Delegato o il Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Risorse Umane le segnalazioni per l'eventuale avvio di procedure sanzionatorie previste al successivo paragrafo B.5;
- (j) sottopone a verifica periodica il Modello e le procedure adottate per la sua concreta attuazione e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente Modello;
- (k) redige periodicamente, e comunque almeno ogni dodici mesi, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico. Le relazioni, riportate nel libro dei verbali, contengono altresì eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello e delle procedure per la sua attuazione;
- (l) le relazioni periodiche predisposte dall'ODV sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti o modifiche al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:
 - (i) eventuali problematiche emerse dalle verifiche sull'attuazione del Modello;
 - (ii) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
 - (iii) le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
 - (iv) una valutazione complessiva sull'attuazione e sull'efficacia del Modello, con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- (m) svolge le funzioni di cui al paragrafo B.5 (sistema sanzionatorio), verificando periodicamente l'efficacia del sistema disciplinare;
- (n) è sentito, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto dallo stesso ODV, dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto. Parimenti, l'ODV può sentire il Consiglio di Amministrazione e/o il Sindaco Unico;
- (o) è dotato di autonomia patrimoniale, essendo ad esso affidato un *budget* annuale da parte del Consiglio di Amministrazione, con obbligo di rendiconto e possibilità di richiesta di spese *extra budget*.

4.3 **Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi quali violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Whistleblowing)**

L'ODV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Devono essere senza ritardo segnalati all'ODV:

- (a) le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel Decreto;
- (b) le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello.

In attuazione della L. 179 del 2017, la Società ha inoltre istituito i seguenti specifici canali di comunicazione all'ODV al fine di consentire le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello (ivi ricomprendendo il Codice di Condotta, le procedure e le altre norme interne che fanno parte integrante dello stesso), da parte dei soggetti che ne siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte:

- (i) posta ordinaria o raccomandata, in doppia busta chiusa, intestata all'attenzione riservata dell'Organismo di Vigilanza: Koch-Glitsch Italia S.r.l., Organismo di Vigilanza, Via Torri Bianche 2-3, 20871- Monza-Brianza (MB);
- (ii) un canale informatico, costituito da una casella e-mail corrispondente al seguente indirizzo email: ODV@kochglitsch.com;
- (iii) un ulteriore canale di segnalazione costituito da una linea telefonica dedicata (*compliance helpline*) accessibile contattando i numeri verdi internazionali indicati al presente sito online: www.mykochguideline.com (la "**GuideLine**"). La GuideLine è gestita in modo riservato da un terzo indipendente ed è disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana per tutti i dipendenti ed offre il proprio servizio in più lingue. Il presente canale può inoltre ricevere segnalazioni via email ed è accessibile da parte di ciascun dipendente attraverso l'*intranet* aziendale.

L'Organismo di Vigilanza viene informato tempestivamente delle segnalazioni ricevute attraverso i predetti canali informativi che abbiano rilevanza ai fini del Decreto ed è coinvolto fin dal principio nella gestione delle stesse.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione così come previsto dal nuovo comma 2-*bis* dell'articolo 6 del Decreto (come modificato dalla L. 179 del 2017).

Le segnalazioni all'ODV possono essere anche in forma anonima: tuttavia, in tale caso, non essendo possibile per l'ODV reperire chiarimenti ed informazioni aggiuntive dal segnalante, la segnalazione dovrà contenere un sufficiente corredo di documentazione e/o informazioni opportunamente circostanziate.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto (come modificato dalla L. 179 del 2017, nel caso di segnalazioni non anonime, la Società adotta di volta in volta misure idonee ed efficaci affinché – durante tutto il procedimento di accertamento e fino all'avvenuta irrogazione di eventuali provvedimenti – sia sempre garantita, sia da parte dell'ODV che da parte di qualsiasi altra funzione aziendale eventualmente coinvolta nei successivi accertamenti ed indagini interne, la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'ODV informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello e dal Decreto.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o altre persone o enti, e/o il responsabile della presunta violazione e motivando la decisione per iscritto (in ogni caso garantendo la massima riservatezza circa l'identità del segnalante), l'eventuale decisione di non instaurare un'indagine interna, nella quale in ogni caso il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali sarà limitato a quanto strettamente indispensabile.

Prima di riferire le sue conclusioni all'organo amministrativo o ad altri organi competenti riguardo le eventuali violazioni del Modello, l'ODV compirà ogni approfondimento ragionevolmente possibile e non eccessivamente oneroso per accertare in via preliminare che la segnalazione non sia affetta da mala fede o basata su gravi inesattezze di informativa. Gli eventuali provvedimenti conseguenti a carico dei Destinatari sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. Come previsto dal nuovo comma 2-bis dell'articolo 6 del Decreto (come modificato dalla L. 179 del 2017), i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante anche dopo che il procedimento si sarà concluso, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, ove abbiano patito un nocumento – anche non patrimoniale – da una segnalazione affetta da dolo o colpa grave poi rivelatasi infondata.

La gestione delle segnalazioni da parte dell'ODV è disciplinata da una specifica procedura interna "*Gestione delle segnalazioni*" che garantisce la tutela della riservatezza del segnalante.

Le segnalazioni pervenute all'ODV ai sensi della L. 179 del 2017 sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei componenti dell'ODV.

4.4 Flussi Informativi Periodici

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Di Condotta, è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'ODV, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto.

L'ODV esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV le informative concernenti elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- (a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti od organi societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- (b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- (c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- (d) le notizie relative ai procedimenti disciplinari promossi o, nel caso di violazioni commesse da soggetti diversi dai dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- (e) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (f) copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi, degli eventuali aggiornamenti, ecc.), nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- (g) le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta, o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- (h) ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- (i) gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

Infine, quando alla Direzione è attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile, la stessa deve segnalare tempestivamente all'ODV eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

4.5 **Flussi informativi dall'ODV verso gli organi sociali**

L'ODV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, rispetto al quale svolge una duplice funzione:

- (a) Funzione consultiva: l'ODV segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità o l'opportunità di aggiornare il Modello, in relazione a:
 - (i) modifiche normative;
 - (ii) modifiche della struttura aziendale;
 - (iii) modifiche delle aree di rischio riscontrate in occasione delle verifiche.
- (b) Funzione di segnalazione: l'ODV segnala al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello, anche al fine dell'adozione dei relativi provvedimenti disciplinari.

L'ODV potrà avvalersi delle seguenti modalità di comunicazione al Consiglio di Amministrazione, la cui operatività è descritta nel Regolamento:

- (a) reporting diretto (anche tramite email e comunicazioni interne);
- (b) riunioni (anche via tele e video conferenza);
- (c) relazione riepilogativa annuale.

L'attività sopra indicata sarà documentata attraverso verbali di sintesi e conservata agli atti dell'ODV.

4.6 **Cause di ineleggibilità ed incompatibilità**

Con riferimento alle cause di ineleggibilità ed incompatibilità si evidenzia che:

- (a) i componenti dell'ODV non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice della Società, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente;
- (b) non potranno essere nominati componenti dell'ODV coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'ODV incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

4.7 **Cessazione dall'incarico**

La revoca dell'ODV e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'ODV non può essere revocato, salvo che per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- (a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'ODV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;

- (b) l'attribuzione all'ODV di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'ODV;
- (c) un grave inadempimento ai doveri propri dell'ODV;
- (d) una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. "*patteggiamento*"), ove risulti dagli atti "*l'omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- (e) una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'ODV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- (f) una sentenza di condanna – anche non passata in giudicato – a carico del componente dell'ODV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'ODV.

Ciascun componente dell'ODV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Lavoratori subordinati

L'aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano configurare.

Le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare (contenute nel Modello) sono espressamente inserite nel codice disciplinare aziendale, formalmente dichiarate vincolanti per tutti i dipendenti (circolare interna a tutti i dipendenti, lettera a ciascun dipendente) ed affisse in luogo accessibile a tutti.

Resta inteso che anche i procedimenti disciplinari inerenti quanto previsto nel presente Modello saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 ("**Statuto dei Lavoratori**") ed alle specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("**CCNL**") applicabile.

5.2 Provvedimenti sanzionatori

(a) Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello integrano violazione dell'obbligo di diligenza nello svolgimento delle proprie prestazioni, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

Le sanzioni comminabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelle previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Industria Metalmeccanica (Titolo VII, artt. 8 e ss.) e, quindi:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;

3. multa (non superiore a ore 3 di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare);
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

In particolare, in applicazione del CCNL, si prevede che:

- (i) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che
- violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello e/o dal Codice di Condotta;
 - oppure adotti, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti.

A titolo esemplificativo, rientra in tale ipotesi sanzionatoria, la semplice mancata osservanza delle disposizioni previste in ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

- (ii) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che
- violi più volte le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello e/o dal Codice di Condotta;
 - oppure, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio durante gli ultimi 24 mesi, sia recidivo in almeno due violazioni sanzionabili con il Richiamo Verbale.

A titolo esemplificativo, rientra in tale ipotesi sanzionatoria la violazione delle procedure interne e/o dei principi del Modello che non comporti rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001.

- (iii) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a ore 3 di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che:
- sia recidivo, durante gli ultimi 24 mesi, in almeno due violazioni sanzionabili con l'Ammonizione Scritta, oppure
 - violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello e/o dal Codice di Condotta – e/o, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti esponendo la Società anche solo alla possibilità che possa essere contestata la commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;

A titolo esemplificativo, rientra in tale ipotesi sanzionatoria, l'inosservanza degli obblighi gravanti sul dipendente in tema di salute e sicurezza sul lavoro o in tema ambientale così come l'omessa segnalazione all'ODV – o alla Società, per il tramite delle apposite procedure, anche anonime, previste – di situazioni potenzialmente in violazione delle previsioni del presente Modello

- (iv) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni il lavoratore che:
- sia recidivo, durante gli ultimi 24 mesi, in almeno due violazioni sanzionabili con la Multa, oppure
 - violando le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello e/o dal Codice di Condotta, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai

predetti documenti; ovvero

- compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

A titolo esemplificativo, rientra in tale ipotesi sanzionatoria, l'assunzione di obbligazioni per conto della Società oltre i limiti della delega oppure in assenza di delega, così come la segnalazione all'ODV e/o alla Società di palesemente infondate o false ipotesi di violazione del Modello e/o situazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/01.

- (v) Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO (con preavviso o senza preavviso, a seconda della gravità dell'ipotesi realizzatasi) il lavoratore che:
- sia recidivo, durante gli ultimi 24 mesi, in almeno due violazioni sanzionabili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
 - oppure tenga un comportamento diretto a eludere le prescrizioni, le procedure e i principi del Modello, e/o le procedure e/o i sistemi di controllo (ad esempio, con comportamenti reticenti e/o mediante occultamento e/o distruzione di dati e/o informazioni e/o documenti);
 - ovvero, tenga un comportamento che, in violazione dell'art. 2104 e/o dell'art. 2105 c.c., sia in ipotesi configurabile come diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalla legge, dal CCNL applicato e dal codice disciplinare vigente nella Società, in relazione:

1. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
3. alla mansioni del lavoratore;
4. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
5. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Costituisce, altresì, motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto in tema di segnalazioni di condotte illecite (c.d. *Whistleblowing*), rilevanti ai sensi del Decreto stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza.

Ai sensi dell'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto, l'adozione di misure

discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui all'articolo 6, comma 2-*bis*, del Decreto può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. 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, successivi alla presentazione della segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

(b) Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello e/o nel Codice di Condotta ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, troveranno applicazione le medesime disposizioni disciplinari indicate alla lett. a) che precede.

Invero, secondo quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti delle Aziende Industriali (che non contiene alcuna disciplina specifica in merito ai provvedimenti disciplinari), per tutto ciò che *“non è diversamente regolato dal presente contratto valgono – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene”*.

6. SISTEMA SANZIONATORIO PER I COLLABORATORI ESTERNI E GLI AMMINISTRATORI

6.1 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Vengono inserite in ogni contratto/incarico con lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, agenti) nonché distributori, appaltatori ecc.) clausole che impongono in capo al collaboratore esterno/partner commerciale l'obbligo di rispettare il Modello, compreso il Codice di Condotta, nonché i valori etici riconosciuti dal Gruppo Koch-Glitsch e che prevedono la risoluzione del contratto in caso di violazione del Modello. Con riferimento ai partner commerciali esteri, l'obbligo di rispettare normative simili applicabili in tema di anti-bribery, anti-corruption, e simili disposte da trattati e normative internazionali sarà incluso nei relativi contratti che prevedranno la risoluzione nel caso di violazione di tali trattati/normative.

6.2 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori, l'ODV è tenuto ad informarne il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico che adotteranno ogni più opportuna iniziativa ai sensi del codice civile.

7. DIVULGAZIONE E FORMAZIONE

La Società assicura la divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è coordinata dall'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro si rinvia alle attività a tal fine svolte dalle deputate funzioni aziendali, segnalando che la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare

ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze ecc.

La Società procede alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

