

KES ITALY S.R.L.

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2026

INDICE

A. PREMESSA	2
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE DIPENDENTE DA REATO	2
Il Quadro di riferimento	2
I Reati previsti dal Decreto	3
L'esclusione della responsabilità amministrativa della società	6
GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	7
LE ATTIVITÀ SVOLTE PER L'ADOZIONE DEL MODELLO	8
B. PARTE GENERALE	13
ATTIVITÀ E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	13
L'attività	13
Cenni sulla Società	13
IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	13
Mercato di riferimento	13
Rete di distribuzione e vendita	13
LA GOVERNANCE, L'ASSETTO ORGANIZZATIVO, IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	13
Governo societario	14
Attribuzione di poteri	14
Struttura Organizzativa	14
L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	16
Identificazione	16
Compiti e Poteri	16
Segnalazione di violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (<i>Whistleblowing</i>)	18
Flussi Informativi Periodici	20
Flussi informativi dall'ODV verso gli organi sociali	21
Cause di ineleggibilità e incompatibilità	22
Cessazione dall'incarico	22
IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	23
Lavoratori subordinati	23

Provvedimenti sanzionatori	24
Misure nei confronti dei collaboratori esterni	25
Misure nei confronti degli amministratori	26
DIVULGAZIONE E FORMAZIONE	26
C. PARTE SPECIALE - PROTOCOLLI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

INTRODUZIONE

La KES Italy 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

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

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:

- (i) l'autore del reato non è stato identificato;
- (ii) l'autore del reato non è imputabile;
- (iii) 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 prevalentemente attraverso un sistema di quote¹, 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.

¹ Nei casi previsti dalla legge, tuttavia, le sanzioni pecuniarie sono determinate in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito (art. 10 del Decreto). Ad oggi, la previsione di sanzioni pecuniarie calcolate secondo una percentuale del fatturato totale dell'ente è stata introdotta dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 con riferimento, in particolare, ai reati di cui all'art. 25-*octies*.2 del D.Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni interdittive sono:

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

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 seguito²:

Delitti contro la Pubblica Amministrazione ed in particolare: peculato (art. 314 c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis*), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)³, malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (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, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, 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.), traffico di influenze illecite (articolo 346-*bis* c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*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).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), estorsione (art. 629, comma 3, c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un

² Per un esame dettagliato di tutti i reati si rimanda all'allegato all'Appendice 1.

³ 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".

sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (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. 105⁴ (art. 24-*bis* del Decreto).

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)

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).

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).

Reati societari: previsti dal codice civile e da leggi speciali, in seguito al D.Lgs. 61/02 e come modificati dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, dal D.Lgs. 38/2017 e dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19: 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.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.), false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) (art. 25-*ter* del Decreto).

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).

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).

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 o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.) pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.), adescamento di

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).

minorenni (art. 609-*undecies* c.p.) (art. 25-*quinquies* del Decreto).

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).

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).

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).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, previsti dal D.Lgs. 184/2021 e da ultimo modificati dalla Legge n. 137 del 2023: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.), ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis*) (art. 25-*octies*.1 del Decreto).

Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea, introdotti dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211: violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-*bis* c.p.), violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-*ter* c.p.), violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-*quater* c.p.), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 1, aggravato ai sensi del comma 1-*bis*, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) (art. 25-*octies*.2 del Decreto).

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 n. 99 del 2009 (art. 25-*novies* del Decreto).

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).

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 e, da ultimo, dal Decreto Legge n. 116/2025, convertito con modificazioni dalla Legge n. 147/2025, con l'inserimento di nuove fattispecie ambientali e la modifica di altre già ivi previste (art. 25-*undecies* del Decreto).

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).

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).

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).

Reati tributari previsti dal D.Lgs. n. 74/2000 ovvero, dal 1° gennaio 2027, dall'Allegato del D.Lgs. 5 novembre 2024, n. 173: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000 – art. 74 D.Lgs. 173/2024), dichiarazione fraudolenta

mediante altri artifici (art. 3 D.Lg. 74/2000 – art. 75 D.Lgs. 173/2024), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lg. 74/2000 – art. 79 D.Lgs. 173/2024) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lg. 74/2000 – art. 81 D.Lgs. 173/2024) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lg. 74/2000 – art. 85 D.Lgs. 173/2024) introdotti dalla L. 157/2019, nonché i reati di dichiarazione infedele (art. 4 D.Lg. 74/2000 – art. 76 D.Lgs. 173/2024), di omessa dichiarazione (art. 5 D.Lg. 74/2000 – art. 77 D.Lgs. 173/2024) e di indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lg. 74/2000 – art. 84 D.Lgs. 173/2024) 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-*quinquiesdecies* del Decreto).

Reati di Contrabbando, introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020 e poi modificati dal D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141, nel cui Allegato 1 sono previste le relative fattispecie di contrabbando. Tale D.Lgs. n. 141/2024 ha, inoltre, introdotto anche i reati in materia di accise cui al “Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative” (D.Lgs. 26 ottobre 1995, n. 504) (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto).

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”.

Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22: furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.) (art. 25 *septiesdecies* del Decreto).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 (artt. 518-*sexies* e 518-*terdecies* c.p.) (art. 25 *duodevicies* del Decreto).

Delitti contro gli animali, introdotti dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82: uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.), divieto di combattimenti tra animali (art. 544-*quinquies* c.p.), spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-*quater* c.p.), maltrattamento di animali (art. 544-*ter* c.p.), uccisione di animali (art. 544-*bis* c.p.) (art. 25-*undevicies* del Decreto).

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

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:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) 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;
- (iii) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- (iv) 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 dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", c.d. Whistleblowing), il Modello inoltre deve prevedere "*ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019*", i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Tali canali garantiscono, nelle attività di gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante e della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Sono, quindi, espressamente vietati atti di ritorsione, 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 la normativa, le procedure ovvero le misure di tutela in materia di Whistleblowing.

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 Giugno 2021, 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, in considerazione del loro carattere di ampia rappresentatività.

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:

- (i) formalizzare ulteriormente il sistema di controlli atto ad escludere condotte che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi del Decreto;
- (ii) 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) Koch, Inc. (di seguito "KII"), società capogruppo, 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

Engineered Solutions (di seguito “KES”) di cui la Società è parte, un sistema di controllo volto alla prevenzione dei reati e complessivamente ispirato ai seguenti principi:

- (i) presenza di un sistema normativo interno formalizzato e chiaro⁵ 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 indicazione dell’esistenza di situazioni di criticità generale o particolare;
- (vi) possibilità per i dipendenti di segnalare illeciti e violazioni attraverso canali riservati
- (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.

LE ATTIVITÀ SVOLTE PER L’ADOZIONE DEL MODELLO

La metodologia seguita nella predisposizione e aggiornamento 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

⁵ Il sistema di gestione della salute, sicurezza e ambiente (EHS) adottato dalla Società costituisce parte integrante dei presidi organizzativi e di controllo del presente Modello, in quanto strutturato in modo da assicurare il rispetto degli obblighi giuridici applicabili e la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento all’articolo 25-septies e all’articolo 25-undecies del Decreto.

esemplificative circa le possibili manifestazioni "concrete" del reato.

In tale ottica, la Società, sia nella fase di verifica, compilazione e aggiornamento 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:

- (i) lo Statuto della Società;
- (ii) l'organigramma della Società;
- (iii) le attività, i ruoli e le responsabilità di tutte le principali funzioni;
- (iv) la segregazione dei compiti (cd. funzionigramma);
- (v) le modalità di attribuzione di deleghe e poteri;
- (vi) le modalità di formulazione e di diffusione delle norme interne;
- (vii) 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 KII e KES, 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 KII e KES, la Società ha di volta in volta adottato le normative interne e le procedure aziendali fatte proprie dal Gruppo KII e KES. 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 e nella successiva attività di aggiornamento dello stesso, 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*");

25-ter (c.d. "*Reati Societari*");

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-octies.2 (*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea*);

25-undecies (c.d. "*Reati Ambientali*");

25-quinquiesdecies (*Reati tributari*);

25-sexiesdecies (*Contrabbando*).

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-octies.1 (*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori*)

25-novies (*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*);

25-septiesdecies e 25-duodevicies (*Delitti contro il patrimonio culturale*).

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:

- (i) 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;
- (ii) regolamentare e procedimentalizzare le attività che si svolgono all'interno della Società;
- (iii) gestire i rapporti fra i vari attori del sistema dei controlli interni;
- (iv) 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 KES Italy 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:

- 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*");
- identificano una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio;
- prevedono la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- definiscono processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi;
- disciplinano la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- 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 KII e KES 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 collaboratori⁶ 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 alla conformità alle normative similari applicabili, in particolare 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 dalle Strutture Human Resources e 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.

⁶ Da intendersi anche il personale delle società del Gruppo che svolge attività/funzioni nell'interesse di KES Italy Srl.

B. PARTE GENERALE

ATTIVITÀ E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

L'attività

Secondo quanto previsto dall'articolo 2 dello Statuto della Società, approvato in ultima versione nel 2025, la Società esercita le seguenti attività: (i) la progettazione, la fabbricazione, l'importazione e l'esportazione, l'acquisto, la distribuzione ed in genere il commercio, sia in Italia che all'estero, in ogni forma e modo, sia in nome proprio che per conto di terzi o quale commissionaria, di processi, sistemi, software, servizi, apparecchiature e impianti industriali in genere ed in specie 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, nonché per il trasporto e/o trasferimento di solidi, liquidi e gas, sistemi, attrezzature ed impianti industriali destinati alla combustione, in particolare bruciatori, torce, riscaldatori d'aria, sistemi di recupero gas, e sistemi di accensione, e per il monitoraggio di distribuzione, trasmissione, generazione e infrastrutture elettriche; (ii) la fornitura dei relativi servizi di consulenza, manutenzione ed ispezione, incluse parti di ricambio ove necessario; (iii) l'installazione negli impianti, o presso le strutture del cliente, delle apparecchiature fornite dalla società, con modalità di appaltatore per contratti chiavi in mano; iv) il supporto, il commercio e l'importazione di motori elettrici e relativi strumenti di controllo di movimento per l'utilizzo in ambito industriale, nel campo della robotica ed altre applicazioni dove la movimentazione di organi meccanici richiede l'utilizzo di tali dispositivi.

Cenni sulla Società

La KES Italy S.r.l. unipersonale ha sede legale in Bergamo (BG), Via Gabriele Camozzi 56, CAP 24121 e svolge le proprie attività presso uffici e stabilimenti produttivi. Il suo capitale sociale è pari ad Euro 650.000,00 i.v. ed è posseduto al 100% dalla Koch ES S.a.r.l., società di Lussemburgo per cui trovano applicazione il Codice di Condotta della Società ed i medesimi standard etici che hanno ispirato il Modello. La Società fa parte del Gruppo Koch Engineered Solutions ("Gruppo KES"), ed è attiva a livello mondiale nel settore della progettazione produzione di interni per colonne di distillazione e relativi servizi di cantiere. La società e il gruppo KES sono di proprietà del Gruppo americano Koch, Inc.

La Koch ES S.a.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 Koch Engineered Solutions Middle East, Saudi.

IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Mercato di riferimento

La Società prevalentemente produce processi e apparecchiature per il frazionamento di prodotti petroliferi, petrolchimici e chimici e produzione di beni per il disinquinamento dai gas

Rete di distribuzione e vendita

La Società svolge la funzione di *sales entity*⁷ per l'area EMEA direttamente o tramite altre consociate appartenenti al Gruppo KES sulla base di specifici accordi infragruppo⁸.

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 della controparte contrattuale rilevante ("*Restricted Party Screening*") e attività di Due Diligence. La stessa tipologia d'indagine è compiuta con riferimento ai collaboratori esterni.

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

⁷ Con riferimento a prodotti e servizi KES Italy e a prodotti e servizi forniti da altre Società del Gruppo KES.

⁸ In particolare, Service Level Agreement con clausole di compliance.

RISCHI

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,) 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

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.

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 KES, 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 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 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 KES 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.

Struttura Organizzativa

L'assetto organizzativo aziendale, riflesso nel funzionigramma della Società, è imperniato sul principio della separazione delle funzioni incompatibili e individua 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).

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

Le principali Strutture sono:

1. **Finance**: 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. **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 sociale⁹.
3. **Human Resources**: è responsabile per la gestione del personale.
4. **IT-IS**: si occupa della gestione e del funzionamento dei sistemi informatici del Gruppo, supportando le Strutture. È responsabile della sicurezza dei sistemi informatici aziendali e provvede alla formazione dei dipendenti sull'utilizzo degli stessi.
5. **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. Fornisce supporto nelle attività di due diligence delle controparti, gestisce la formazione sulle procedure interne di *compliance* e politiche aziendali. Supporta la Società negli adempimenti per le licenze di esportazione di materiale *dual use* al fine di garantire il rispetto delle condizioni di licenza e della normativa di riferimento.
6. **Quality**: si occupa della gestione della qualità dei prodotti realizzati garantendo gli alti standard qualitativi del Gruppo KES, del monitoraggio della soddisfazione del cliente nonché della gestione dei reclami in caso di prodotti difettosi.
7. **Project Management**: si occupa di tutte le fasi di sviluppo/ingegnerizzazione successive al ricevimento di un ordine del cliente finalizzate all'esecuzione del progetto.
8. **Commercial**: 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. Fa capo a questa Struttura il servizio di fornitura di assistenza tecnica di cantiere.
9. **Manufacturing**: gestisce le attività di produzione, il magazzino merce nonché tutte le infrastrutture fisiche/immobiliari e i servizi accessori della Società.
10. **Logistic**: si occupa di gestire e controllare il flusso delle merci nelle operazioni di importazione/esportazione coordinandosi con i soggetti terzi coinvolti nelle attività come spedizionieri/doganalisti.
11. **Health and Safety & Environmental (EH&S)**: gestisce le questioni relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro nonché questioni ambientali, assicura l'attuazione delle

⁹ Gli acquisti di servizi risultanti da specifici accordi contrattuali sono gestiti direttamente dalla Struttura/Funzione interessata.

procedure, supporta l'attività di formazione e di *compliance* complessiva.

Infine, si precisa che per talune attività/funzioni, la Società si avvale dei servizi resi i da altre società del Gruppo KES (e.g. "Finance", "Legal/Contract", "International Trade Compliance", etc.) - che, pertanto, condividono con la Società, anche in qualità di Destinatari del presente Modello, l'osservanza del Codice di Condotta, dei valori etici, delle procedure e delle altre norme del Gruppo -, in forza di specifici accordi infragruppo di servizio, con clausole di compliance 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 l'identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi maggiormente significativi.

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

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.

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 Struttura 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 stato definito con Risoluzione scritta del CDA il 06.06.2019 ma potrà essere modificato su richiesta dell'ODV. 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 KES, 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 Strutture 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;
- 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 Strutture 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 a Human Resources 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. 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:
 - eventuali problematiche emerse dalle verifiche sull'attuazione del Modello;
 - il resoconto delle informazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
 - le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
 - 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 e dal Consiglio di Amministrazione Unico circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto. Parimenti, l'ODV può sentire il Consiglio di Amministrazione;
- 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*.

Inoltre, con riferimento alla normativa in materia di segnalazioni Whistleblowing, l'Odv è tenuto a:

- p) verificare l'adozione e l'attivazione del canale interno di segnalazione, in conformità all'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001 e, quindi, al D.Lgs. n. 24/2023;
- q) verificare la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle segnalazioni;
- r) monitorare le attività formative e informative.

Segnalazione di violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (*Whistleblowing*)

La Società adotta¹⁰, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D. Lgs. 231/2001, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la

¹⁰ Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali: di seguito anche “Normativa Whistleblowing”) disposizioni in materia di gestione delle segnalazioni di condotte illecite o di violazioni rispetto a normative nazionali ed europee¹¹, nonché di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di violazioni del Modello aziendale (ivi ricomprendendo il Codice di Condotta, le procedure e le altre norme interne che fanno parte integrante dello stesso).

In particolare, è prevista l'adozione di canali interni di comunicazione che consentano ai soggetti legittimati¹² di segnalare, anche in forma anonima, condotte illecite o violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Canali interni di segnalazione

Come già previsto nel Codice di Condotta, le segnalazioni possono essere presentate attraverso canali interni in forma scritta o orale, e in particolare:

- **contattando il servizio GuideLine** (www.mykochguideline.com): si incoraggia la presentazione delle segnalazioni attraverso la GuideLine per agevolare gli obblighi legali della Società e le comunicazioni con i segnalanti ¹³.

Per le segnalazioni effettuate oralmente, anche per telefono, la Società potrà, previo consenso del segnalante:

- registrare la segnalazione su un supporto durevole e che consenta l'accesso alle informazioni; ovvero
- redigere una trascrizione completa e accurata, consentendo al segnalante di approvare e firmare la trascrizione.

I suddetti canali sono idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta (c.d. soggetto segnalato) e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione

Gestore delle segnalazioni interne

La Società ha designato quale Gestore delle segnalazioni una struttura composta dai coordinatori UE (come definiti nella Koch EU Whistleblowing Policy disponibile al seguente link [Koch, Inc. EU Whistleblowing Policy](#)) in collaborazione con i dipartimenti Compliance & Ethics, Legale e Risorse Umane, cui compete ricevere, investigare e dare seguito alle segnalazioni e intraprendere le azioni adeguate per affrontare le violazioni segnalate qualora le segnalazioni rientrino nell'ambito di applicazione della normativa in materia di Whistleblowing.

Resta ferma la possibilità per il Gestore delle Segnalazioni di richiedere al segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione. Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Gestore delle Segnalazioni potrà archiviare

¹¹ Ricorrendo i presupposti di legge, sono possibili anche segnalazioni esterne all'Anac di comportamenti, atti od omissioni relativi al diritto dell'Unione Europea o nazionale in determinati settori, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

¹² Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono segnalare le seguente categorie di soggetti: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa per la Società, dipendenti e collaboratori dei fornitori di lavori, beni e servizi in favore della stessa, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. La tutela del soggetto segnalante si applica anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Con riferimento alle tipologie contrattuali, sono da prendere in considerazione anche i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, prestazioni occasionali, prestazioni continuative, rapporti parasubordinati, contratti d'opera, rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale.

¹³ Sono inoltre disponibili secondo il Codice di Condotta del Gruppo le seguenti modalità di segnalazione: superiore diretto, qualsiasi membro del management, qualsiasi membro del dipartimento Compliance & Ethics, qualsiasi responsabile delle risorse umane a livello locale o centrale (“corporate”), e qualsiasi membro del dipartimento legale.

la segnalazione, fornendo in ogni caso al segnalante la motivazione della decisione.

Ogni qual volta un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni riceva una segnalazione Whistleblowing, tale segnalazione deve essere immediatamente inoltrata (comunque non oltre sette giorni dal suo ricevimento) al Gestore delle Segnalazioni dandone contestuale notizia della trasmissione al segnalante e garantendone la riservatezza.

In ogni caso, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza, l'ODV deve essere informato tempestivamente dal Gestore delle Segnalazioni in merito a segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello affinché tale Organismo, nell'esercizio della sua attività, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il Gestore della segnalazione cancellerà la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

È vietata qualunque forma di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante per il solo fatto della segnalazione¹⁴. Pertanto, sono nulli il licenziamento, il mutamento di mansioni, le misure disciplinari, le sanzioni, nonché qualsiasi altro comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti del soggetto segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, che provoca (o può provocare) allo stesso un danno ingiusto. L'adozione di tali misure può essere denunciata alle Autorità competenti¹⁵ e in caso di controversie legate all'irrogazione di tali provvedimenti, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che le misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le prescrizioni della Normativa Whistleblowing e le disposizioni aziendali in materia.

La Società promuove la conoscenza e la diffusione della normativa Whistleblowing tra il proprio personale interno e verso le parti esterne interessate affinché tali soggetti siano resi edotti e consapevoli delle tutele e dei diritti connessi, nonché delle responsabilità previste per le violazioni in materia di Whistleblowing.

Le disposizioni del presente Modello 231 integrano e, ove necessario, specificano le previsioni della *Koch EU Whistleblowing Policy*, e la relativa Appendice I – Italia disponibile al seguente link [Koch, Inc. EU Whistleblowing Policy](#) cui si rinvia per la regolamentazione di dettaglio del processo di segnalazione e di altri relativi aspetti chiave.

Flussi Informativi Periodici

¹⁴ La tutela del segnalante contro misure ritorsive è applicabile anche nei casi di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di una divulgazione pubblica, ricorrendo i presupposti di legge. Le misure di protezione contro condotte ritorsive sono garantite quando: 1) al momento della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il soggetto segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggetto di ciò che può essere comunicato secondo la Normativa Whistleblowing; 2) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata seguendo le indicazioni della procedura aziendale e secondo le condizioni stabilite dalla Normativa Whistleblowing. In ogni caso, non si applicano le tutele nei confronti del soggetto segnalante o denunciante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile; ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le misure di protezione del segnalante (o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica) contro le ritorsioni, previste dalla Normativa Whistleblowing, si applicano anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

¹⁵ Le ritorsioni possono essere comunicate all'ANAC che provvede ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Inoltre, si fa presente che è istituito presso l'ANAC un elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

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 Strutture 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 Strutture 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:

- 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;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili delle Strutture 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;
- 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;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta, o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- ogni eventuale variazione della struttura organizzativa nonché modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- 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;
- in generale, qualsiasi informazione o documentazione che possa influire sull'organizzazione della Società e sul Modello o sia comunque attinente alle operazioni poste in essere dalla Società stessa, soprattutto nelle aree di attività a rischio.

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

Il sistema dei flussi informativi all'ODV è inoltre rappresentato da documenti e/o rapporti che, periodicamente o a fronte di eventi specifici, le diverse Strutture della Società devono trasmettere secondo modalità e tempi opportunamente definiti in un apposito *Prospetto Flussi verso l'Organismo di Vigilanza*, aggiornato a cura dell'Organismo stesso e oggetto di comunicazione all'Amministratore Delegato e alle Strutture interessate.

I Flussi Informativi possono essere trasmessi, in formato elettronico, attraverso e-mail, all'indirizzo di posta elettronica ODV@kochgitsch.com, oppure alla posta ordinaria dei componenti dell'ODV, ovvero compilando direttamente i flussi in aree dedicate in SharePoint.

Flussi informativi dall'ODV verso gli organi sociali

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

Funzione consultiva: l'ODV segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità o l'opportunità

di aggiornare il Modello, in relazione a:

- modifiche normative;
- modifiche della struttura aziendale;
- modifiche delle aree di rischio riscontrate in occasione delle verifiche.

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:

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

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

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

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

- 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;
- 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.

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:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'ODV idoneo 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;
- 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;
- un grave inadempimento ai doveri propri dell'ODV;
- 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;

- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'ODV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- 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.

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

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.

Violazioni del Modello sono sanzionate in accordo alle previsioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori applicabile e dalla Legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori

Costituiscono, altresì, motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare - parametrati a seconda dell'oggetto/gravità dell'infrazione commessa e sempre nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione interna - le violazioni della Normativa Whistleblowing.

Pertanto, le sanzioni disciplinari del Modello sono applicate anche nei confronti di coloro che si siano resi responsabili di comportamenti illeciti in materia di Whistleblowing¹⁶ e, in particolare, nei seguenti casi:

- (i) quando siano accertate ritorsioni, oppure che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza previsto dalla normativa;
- (ii) quando sia accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla Normativa Whistleblowing, nonché quando è accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- (iii) quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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.

Lavoratori subordinati

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

¹⁶ Per le stesse violazioni (salvo il caso di condanna in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia, pure se commessi con la denuncia all'Autorità) è altresì previsto che l'ANAC applichi al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 21 della Normativa Whistleblowing.

specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("**CCNL**") applicabile.

Provvedimenti sanzionatori

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:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa (non superiore a ore 3 di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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, adottati, 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.

5. 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:

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

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 nel paragrafo 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”*.

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 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.

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 che adotterà ogni più opportuna iniziativa ai sensi del codice civile.

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 tale formazione costituisce una misura di attuazione del Modello, in quanto finalizzata a diffondere la consapevolezza dei rischi, delle responsabilità individuali e delle conseguenze derivanti da comportamenti non conformi, anche ai fini della prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

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.

