Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

di Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A.

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A.

con delibera del 27 maggio 2026

INDICE

PARTE GENERALE **5**

DEFINIZIONI **6**

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 ..... **11**

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti 11

1.2 Criteri di imputazione 12

1.3 Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231 e dalle successive modificazioni 15

1.4 Indicazioni del Decreto 231 in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 17

1.5 I gruppi di impresa e il Decreto 231 18

1.6 I Reati presupposto commessi all'estero 20

1.7 Le sanzioni previste dal Decreto 231 22

1.8 Le vicende modificative dell'ente 26

1.9 Le linee guida delle associazioni di categoria 27

2. SYENSQO SPECIALTY POLYMERS ITALY S.P.A. **30**

2.1 Il gruppo Syensqo 30

2.2 Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. 32

2.2.1 Il sito di ricerca di Bollate 32

2.2.2 Il sito produttivo di Spinetta Marengo 33

2.3 La missione di Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. 35

2.4 Il *Code of Business Integrity* del gruppo Syensqo 36

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SYENSQO SPECIALTY POLYMERS ITALY S.P.A. **40**

3.1 Gli elementi del Modello 40

3.1.1 Gli organi di governo e controllo 40

3.1.2 La struttura organizzativa della Società 41

3.1.3 La gestione finanziaria 41

3.1.4 Il Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi della Società 43

3.1.5 Le procedure e il Sistema di Gestione Integrato 45

3.1.6 Attribuzione di ruoli e responsabilità....51
3.1.7 La segregazione dei compiti....53
3.1.8 La tracciabilità....54
3.1.9 Il sistema di monitoraggio e *reporting*....55
3.1.10 Le attività di verifica indipendenti....55
3.1.11 I contratti *intercompany*....55
3.1.12 L'utilizzo dell'*Artificial Intelligence* in Syensqo....57
3.2 L'adozione del Modello....57
3.2.1 I Destinatari del Modello....57
3.2.2 Le finalità del Modello....58
3.2.3 Il processo di predisposizione del Modello....59
3.2.4 La metodologia di predisposizione del Modello....60
3.2.5 La struttura....60
3.2.6 Le "famiglie di reato" applicabili alla Società....62
3.2.7 Le "famiglie di reato" non applicabili alla Società....63
3.3 Approvazione e aggiornamento del Modello....65
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA....67
4.1 La Funzione....67
4.2 Requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione....68
4.3 Composizione, nomina e durata....69
4.4 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità....70
4.5 Cause di sospensione, revoca, decadenza e cessazione....72
4.5.1 Sospensione e revoca....72
4.5.2 Cause di decadenza....73
4.5.3 Cessazione per rinuncia....74
4.6 Funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza....74
4.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza....76
4.7.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale....77
4.7.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza....78

4.7.3 Modalità di trasmissione dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza 82
5. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING 83
5.1 La normativa *Whistleblowing ex* D.Lgs. 24/2023 83
5.2 I canali di segnalazione del gruppo Syensqo 86
5.3 Ulteriori canali di segnalazione 88
6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ... 92
6.1 Comunicazione e formazione del personale 92
6.2 Informativa a Collaboratori, Fornitori e Partner 93
6.2.1 La clausola in materia di responsabilità amministrativa degli enti 93
6.2.2 Il *Supplier Code of Business Integrity* 94
7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO 96
7.1 L'apparato sanzionatorio 96
7.2 Le condotte rilevanti 96
7.3 L'irrogazione delle sanzioni disciplinari 98
7.4 Provvedimenti per inosservanza da parte del personale della Società 98
7.5 Provvedimenti per inosservanza da parte dei dirigenti della Società 101
7.6 Provvedimenti per inosservanza da parte degli amministratori della Società 101
7.7 Provvedimenti per inosservanza da parte di Collaboratori, Fornitori e Partner 102
7.8 Sanzioni relative alla violazione della normativa sulle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 102
7.9 Il procedimento disciplinare 103

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

AIA: l'Autorizzazione Integrata Ambientale del sito produttivo di Spinetta Marengo.

ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

ARPA: l'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale.

ASL: l'Azienda Sanitaria Locale.

Attività sensibili: le attività o i processi aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi reati o illeciti amministrativi da parte dei Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

AUA: l'Autorizzazione Unica Ambientale del sito di ricerca di Bollate.

Autorità di Vigilanza: gli organismi pubblici indipendenti previsti dall'art. 2638 del Codice civile, che supervisionano e regolamentano settori di attività in cui opera la Società, con poteri di controllo e sanzione rispetto alla normativa di settore. Includono, tra le altre, il Garante per la Protezione dei Dati Personali, l'Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato, ecc.

BAT: le *Best Available Techniques*.

***Clausola* 231**: la clausola contrattuale in materia di responsabilità amministrativa degli enti inserita nei contratti con terze parti.

Collaboratori e/o ***Consulenti***: i soggetti esterni che forniscono prestazioni professionali e indipendenti alla Società, di carattere sia continuativo che occasionale, senza vincolo di subordinazione, nonché quanti, in virtù di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi; da intendersi sia come persone fisiche che come società.

CTE: il Consorzio Trattamento Effluenti di Spinetta Marengo. Il CTE è un consorzio industriale che gestisce l'impianto centralizzato di trattamento delle acque reflue a servizio del polo chimico di Spinetta Marengo.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro, così come definito dall'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008.

D.Lgs. 105/2015: il Decreto Legislativo 26 giugno 2015, n. 105, di "*Attuazione della direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 14 luglio 2015 e successive modificazioni e integrazioni.

D.Lgs. 152/2006: il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, recante "*Norme in materia ambientale*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 14 aprile 2006 e successive modificazioni e integrazioni.

D.Lgs. 231/2001 o ***Decreto 231***: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni.

D.Lgs. 24/2023: il Decreto Legislativo 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*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023.

D.Lgs. 81/2008: il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello, così come elencati *infra*, al paragrafo 3.2.1.

Dipendenti: ciascuna persona direttamente dipendente della Società avente contratto di lavoro a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali e stagisti di qualsiasi grado.

DPI: i Dispositivi di Protezione Individuale così come definiti ai sensi dell'art. 74 D.Lgs. 81/2008.

DVR: il documento di valutazione dei rischi.

Fornitori: le persone fisiche o giuridiche che forniscono beni o erogano servizi alla Società, a titolo occasionale o abituale, sulla base di specifici accordi contrattuali.

Funzione HR: la Funzione Risorse Umane della Società.

GBU: le *global business unit*.

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati (*General Data Protection Regulation*).

Gruppo o ***Syensqo***: il gruppo Syensqo, la cui capogruppo è Syensqo SA, una multinazionale belga – nata dallo *spin-off* di Solvay – che sviluppa tecnologie innovative e sostenibili per molteplici settori industriali a livello globale.

Funzione HSE: il *team Health, Safety & Environment* di Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A..

IAM: il *team Intellectual Asset Management* di Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A..

INAIL: l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

INPS: l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

ISPRA: l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale.

Linee Guida di Confindustria: le linee guida definite da Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001, nella versione aggiornata a giugno 2021.

MASE: il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica.

MNG team: il Comitato Salute, Sicurezza e Ambiente, denominato "*Management Team*" del sito produttivo di Spinetta Marengo.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001, adottato da Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. per la prevenzione dei Reati presupposto, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

OdV: l'Organismo di Vigilanza della Società, costituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Partner: i soggetti con cui la Società intende addivenire ad una qualunque forma di *partnership* (mediante, *e.g.*, la costituzione di *joint venture*) e destinati a cooperare con la stessa.

Politica HSE: la Politica per la Salute, Sicurezza e Ambiente adottata dal sito produttivo di Spinetta Marengo.

Pubblica Amministrazione o P.A.: i soggetti di diritto pubblico, così come definiti dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".

Reati presupposto: le fattispecie di illecito penale richiamate agli artt. 24 ss. D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, la cui commissione da parte di soggetti legati all'ente può comportare la responsabilità amministrativa dello stesso, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

R&D*: Research and Development.*

RLSSA: i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente.

RSPP: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

SCI: il Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi sviluppato da Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A..

SGI: il Sistema di Gestione Integrato adottato da Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. in conformità alla ISO 9001, alla ISO 14001 e alla ISO 45001.

SGS: il Sistema di Gestione della Sicurezza adottato da Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. in conformità al capitolo III "*Contenuti tecnici del sistema di gestione della sicurezza*" dell'Allegato B al D.Lgs. 105/2015.

Sistema Disciplinare: l'insieme delle sanzioni applicabili ai Destinatari in caso di violazioni disciplinari e, in particolare, di violazioni del Modello.

SSPI o ***Società***: Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A., avente sede legale in Italia, in Viale Lombardia n. 20 a Bollate (MI).

Statuto dei Lavoratori: la Legge 20 maggio 1970, n. 300, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 maggio 1970, n. 131, recante "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*".

Supplier Code: il *Supplier Code of Business Integrity* del gruppo Syensqo.

Whistleblower: il soggetto che, attraverso canali dedicati e riservati, segnala potenziali irregolarità o condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte *ex* D.Lgs. 24/2023. Beneficia di tutele contro eventuali ritorsioni.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", nel recepire la normativa internazionale in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione, introduce e disciplina un regime di responsabilità amministrativa da reato degli enti collettivi. Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e che, sino al 2001, costituiva l'unica forma di responsabilità prevista, con la conseguenza che gli enti potevano essere chiamati esclusivamente a rispondere in via solidale del pagamento di multe, ammende e sanzioni amministrative irrogate ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell'Ente a vantaggio o nell'interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2 Criteri di imputazione

Ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. "*soggetti apicali*");
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. "*soggetti subordinati*").

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un soggetto in posizione subordinata, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Ente, inoltre, sarà responsabile unicamente nel caso in cui la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati "*nell'interesse o a vantaggio della società*" (art. 5, co. 1, D.Lgs. n. 231/01).

In particolare:

- l'"**interesse**" sussiste quando l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- il "**vantaggio**" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico ovvero di altra natura.

Per espressa volontà del Legislatore, l'ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti sottoposti abbiano agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (*ex* art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

Secondo la giurisprudenza, i concetti di interesse e vantaggio per l'ente non costituiscono un concetto unitario[1]. Di conseguenza, la responsabilità dell'ente sussiste non solo quando esso trae un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche quando il fatto illecito è commesso nell'interesse dell'ente, pur in assenza di un ritorno economico immediato. A titolo esemplificativo, rientrano tra le ipotesi riconducibili all'"interesse" dell'ente sia il tentativo di migliorare la propria posizione competitiva sul mercato, sia l'occultamento di una situazione di difficoltà finanziaria: si tratta di condotte che perseguono un fine utilitaristico per la società, senza necessariamente generare un vantaggio economico diretto e immediato.

Il criterio dell'"interesse o vantaggio", coerente con la struttura psicologica propria dei delitti dolosi, risulta intrinsecamente incompatibile con la natura colposa dei Reati presupposto previsti dagli artt. 25-*septies* ("*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*") e 25-*undecies* (– taluni – "*Reati ambientali*") del Decreto 231.

Nell'ambito di tali sopramenzionate fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente.

Tuttavia, l'orientamento interpretativo oggi prevalente ritiene che, per l'ascrizione dei reati colposi all'ente, assuma rilievo la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica abbia comportato un vantaggio oggettivo per l'organizzazione,

[1] Sul punto, cfr. Cass., Sez. V, sentenza n. 10265 del 4 marzo 2014; ordinanza del Tribunale di Milano del 20 dicembre 2004.

quantomeno sotto forma di risparmio di costi derivante dalla mancata adozione delle misure richieste[2].

In tale prospettiva, nei reati colposi l'interesse o il vantaggio dell'ente potrà dunque essere riconosciuto quando la violazione della regola cautelare che ha contribuito a causare l'evento sia stata determinata da esigenze aziendali, tra cui *in primis* il contenimento delle spese.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto 231, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente solo qualora quest'ultimo dimostri:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che tale organismo ha svolto adeguatamente la propria attività, senza omissioni o insufficienze nella vigilanza.

[2] Sul punto, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24 aprile 2014, emessa nell'ambito del processo c.d. "*Thyssen*", hanno chiarito che "*nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico*". Viene chiarito che tale soluzione "*non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio.* [...] *Tale soluzione interpretativa* [...] *si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito.* [...] *è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente*". Così, nel caso Thyssen, si è ravvisato un interesse dell'ente nel risparmio connesso alla mancata installazione di un adeguato sistema antincendio.

Tali condizioni devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

1.3 Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231 e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reati specificatamente previste agli artt. 24 ss. del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, le famiglie di reato previste dal Decreto 231 sono le seguenti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) e Reati transnazionali (L. n. 146/2006);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- Reati societari (art. 25-*ter*);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art.25-*octies*.1);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*).

Occorre precisare che, a prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente, chiunque commetta uno dei reati sopra indicati sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

1.4 Indicazioni del Decreto 231 in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto 231 si limita a delineare alcuni principi generali relativi al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza tuttavia definirne in modo puntuale le caratteristiche. Quest'ultimo opera quale causa di non punibilità esclusivamente qualora risulti:

- efficace, ossia ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati oggetto di contestazione;
- effettivamente attuato, vale a dire integrato nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno dell'ente, assicurando che le previsioni del modello trovino concreta applicazione.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Decreto 231 stabilisce che esso debba prevedere:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati presupposto;
- l'adozione di specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai Reati presupposto da prevenire;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati presupposto;
- l'implementazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello;
- obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'introduzione di misure adeguate, commisurate alla natura, alle dimensioni dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto 231 stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano notevoli cambiamenti

nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi Reati presupposto.

1.5 I gruppi di impresa e il Decreto 231

Il Decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese.

Tuttavia, il fenomeno dei gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi. Inoltre, alla maggiore complessità organizzativa che contraddistingue il gruppo può accompagnarsi una maggiore difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del decreto 231.

Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Tuttavia, l'ordinamento giuridico considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile.

Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta *del* gruppo ai sensi del decreto 231.

Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato *nel* gruppo.

Nonostante l'assenza di un riferimento normativo diretto, la giurisprudenza di merito – nel tentativo di estendere l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa alle società appartenenti ad un gruppo – ha elaborato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto 231.

Un generico richiamo al gruppo non è tuttavia sufficiente per affermare la responsabilità della capogruppo ovvero di un'altra società appartenente al gruppo. Secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, infatti, l'interesse della capogruppo deve essere diretto e immediato, e la mera attività di direzione e coordinamento non costituisce, di per sé, una condizione sufficiente a far sorgere una responsabilità in capo a più società del gruppo.

La capogruppo (o un'altra società del gruppo) può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto 231 per il reato commesso da una controllata purché concorra nella consumazione del reato una persona fisica – apicale, anche di fatto – che agisca per conto della capogruppo perseguendo un suo interesse. L'interesse di gruppo si configura, inoltre, quando la società capogruppo orienta le decisioni della controllata attraverso un contributo attivo dei propri esponenti nella concreta realizzazione del Reato presupposto attribuibile a quest'ultima.

Peraltro, una responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può sorgere nei rapporti tra società appartenenti ad un medesimo gruppo qualora una delle entità svolga prestazioni o attività di supporto a favore di un'altra, purché ricorrano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella realizzazione della fattispecie delittuosa.

Qualora il reato sia commesso da soggetti qualificati di una società del gruppo, il concetto di interesse può dunque estendersi in senso sfavorevole alla capogruppo. Il Tribunale di Milano[3] ha chiarito che l'elemento distintivo dell'interesse di gruppo risiede nel fatto che esso non appartiene in via esclusiva ad una singola società, ma è comune alle entità che compongono il gruppo. Ne consegue che l'illecito realizzato dalla controllata può essere

[3] Sul punto, cfr. ordinanza del Tribunale di Milano del 20 dicembre 2004.

imputato anche alla controllante, a condizione che la persona fisica autrice del reato – anche solo a titolo di concorso – appartenga funzionalmente alla capogruppo.

1.6 I Reati presupposto commessi all'estero

In forza dell'art. 4, D.Lgs. 231/2001[4], una società può essere chiamata a rispondere in Italia di Reati presupposto commessi all'estero, qualora:

[4] Art. 4, D.Lgs. 231/2001 ("*Reati commessi all'estero*") statuisce che "*Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo*".

- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7[5], 8[6], 9[7] e 10[8] del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;

[5] Art. 7 del Codice penale ("*Reati commessi all'estero*") statuisce che "*È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*
1) delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.".

[6] Art. 8 del Codice penale ("*Delitto politico commesso all'estero*") statuisce che "*Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1) dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia.*
Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.
Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.".

[7] Art. 9 del Codice penale ("*Delitto comune del cittadino all'estero*") statuisce che "*Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.*
Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, ovvero a istanza o a querela della persona offesa.
Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.
Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 , 346-bis , 648 e 648-ter.1.".

[8] Art. 10 del Codice penale ("*Delitto comune dello straniero all'estero*") statuisce che "*Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.*
Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che:
1) si trovi nel territorio dello Stato;
2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;

- la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato presupposto sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato presupposto non proceda nei confronti della società.

1.7 Le sanzioni previste dal Decreto 231

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- **sanzione pecuniaria**: è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Per tutte le famiglie di reato previste dal Decreto 231, ad accezione dei "*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea*" disciplinati all'art. 25-*octies*.2 D.Lgs. 231/2001, la pena pecuniaria è calcolata tramite un sistema basato su quote, le quali vengono determinate nel numero e nell'ammontare in sede giudiziale: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. L'ammontare della singola quota dev'essere invece stabilito tra un minimo di 258,00 euro e un massimo di 1.549,00 euro, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
  Diversamente, i "*Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea*", introdotti all'interno del Decreto 231 dal Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, vengono puniti attraverso l'irrogazione di sanzioni proporzionali al fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato

3) l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.
La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis.".

commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria.

L'art. 12, D.Lgs. 231/2001[9], individua una serie di ipotesi in cui è prevista la riduzione della sanzione pecuniaria. La norma stabilisce che dell'obbligazione relativa al pagamento della sanzione risponde esclusivamente l'ente, con il proprio patrimonio e fondo comune. Ne consegue che, a prescindere dalla natura giuridica dell'ente collettivo, i soci o gli associati non sono chiamati a rispondere direttamente con il proprio patrimonio personale;

- **sanzioni interdittive**: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per il quale la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  a) la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  b) in caso di reiterazione degli illeciti.

  Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 sono:
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

[9] Art. 12 D.Lgs. 231/2001 ("*Casi di riduzione della sanzione pecuniaria*") statuisce che: "*La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00 se:*
a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.
In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00".

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi sino ad un massimo di sette anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società cui si riferisce l'illecito.
Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare, dunque in via preventiva rispetto all'eventuale pronuncia di una sentenza di condanna, su richiesta della pubblica accusa. Tale applicazione è ammessa qualora sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente e vi siano elementi specifici e fondati tali da far ritenere concreto il pericolo di una ulteriore commissione di illeciti della stessa natura rispetto a quello oggetto del procedimento.
L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa qualora la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D.Lgs. 231/2001, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, nel caso in cui:

a) l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
c) l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;

- **confisca**: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, oppure di beni o altre utilità di valore equivalente. La giurisprudenza definisce il profitto del reato come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal fatto illecito, determinato in concreto

e calcolato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto contrattuale con l'ente[10];

- **pubblicazione della sentenza di condanna**: tale misura può essere disposta quando alla società sia stata irrogata una sanzione interdittiva. Essa consiste nella pubblicazione, una sola volta, della sentenza – per estratto o per intero – su uno o più quotidiani indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale. L'esecuzione avviene a spese della società stessa.

Pur essendo applicate dal giudice penale, tutte le predette sanzioni hanno natura amministrativa e si innestano nell'ambito di un sistema sanzionatorio particolarmente rigoroso, tanto per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, quanto per le conseguenze comportate dall'irrogazione delle sanzioni interdittive. Invero, queste ultime possono incidere in modo significativo sull'attività ordinaria dell'impresa, impedendo la conclusione di numerosi affari.

Ai sensi dell'art. 26, comma 2, del Decreto 231, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o il realizzarsi dell'evento[11].

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, salvi i casi di interruzione della prescrizione. L'interruzione si verifica in presenza di una richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive ovvero di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione resta sospesa sino al passaggio in giudicato della sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione decorre un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

---

[10] Sul punto, cfr. Cass., SS.UU., n. 26654 del 27 marzo 2008; conf. da ultimo, Cass., n. 23013 del 22 aprile 2016.

[11] Art. 26, D.Lgs. 231/2001 ("*Delitti tentati*") statuisce che "*Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

1.8 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto 231 disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda. Più precisamente, in caso di:

- **trasformazione**, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione;
- **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dall'operazione straordinaria;
- **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dall'operazione straordinaria;
- **cessione/conferimento** dell'azienda (nell'ambito della quale è stato commesso il reato), salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle

sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.9 Le linee guida delle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001, statuisce che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Le principali associazioni di categoria, quali Confindustria, hanno provveduto nel tempo alla formalizzazione e all'aggiornamento di specifiche linee guida per l'adozione dei suddetti modelli.

Le attività di redazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche, il "**Modello**") sono state svolte basandosi sulle Linee Guida di Confindustria e in linea con la esistente giurisprudenza in materia.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D. M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato successivamente approvato dal Ministero della Giustizia, ritenendo le Linee Guida di Confindustria idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto 231. Le Linee Guida di Confindustria sono state oggetto di periodico aggiornamento sino alla più recente versione di giugno 2021.

Le Linee Guida di Confindustria, in primo luogo, hanno coniato e formalizzato la metodologia di redazione e aggiornamento dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevedendo che tale processo venga condotto nelle seguenti fasi:

- identificazione dei rischi tramite l'analisi del contesto aziendale;
- identificazione dei presidi di controllo esistenti e individuazione di eventuali miglioramenti da apportare alla luce delle finalità richiamate nel Decreto 231;

- adozione di alcuni specifici strumenti di controllo, tra cui un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, nonché indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Quanto al sistema di controllo, le Linee Guida di Confindustria elencano le principali componenti che devono permeare i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ossia:

- principi etici e di regole comportamentali formalizzati in un codice etico;
- esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- previsione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente a ciascun soggetto, con la previsione, laddove opportuno, di adeguati limiti di spesa;
- procedure per la regolamentazione delle singole attività, e che indichino gli opportuni controlli esistenti;
- informazione, formazione e comunicazione al personale.

Tali comportamenti devono peraltro rispondere ad una serie di principi di controllo generali, tra i quali:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti;
- documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di commissione di uno o più Reati presupposto.

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, anche dei principi espressi dalle Linee Guida di Confindustria approvate nella loro ultima versione, e dal Ministero della Giustizia.

Resta inteso, tuttavia, che l'eventuale scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello della Società. Quest'ultimo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di SSPI, può discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria che per loro natura hanno carattere generale.

2. SYENSQO SPECIALTY POLYMERS ITALY S.P.A.

2.1 Il gruppo Syensqo

Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. è parte di un gruppo di società che ha come capogruppo Syensqo SA (di seguito, anche, il" Gruppo" o "**Syensqo**"), una multinazionale belga con sede centrale a Bruxelles e quotazione su Euronext Brussels. Syensqo SA è nata nel dicembre 2023 in seguito alla scissione di Solvay in due entità indipendenti: Solvay (chimica essenziale) e Syensqo (*specialty* e materiali ad alte prestazioni).

Syensqo impiega circa 13.000 Dipendenti distribuiti in 62 siti industriali e 12 principali centri di ricerca e innovazione, presenti in 30 paesi.

Il *core business* di Syensqo consiste nello sviluppo e nella produzione di materiali avanzati e *specialty chemicals* ad alte prestazioni, destinati a settori tecnologici strategici come mobilità sostenibile, energia, aerospazio, elettronica avanzata e applicazioni industriali di alto livello.

In particolare, l'attività del gruppo Syensqo si articola in due principali segmenti:

- *Materials* (*Specialty Polymers* e *Composites*)

  L'attività *Materials* comprende le GBU *Specialty Polymers* e *Composite Materials*, offrendo un portafoglio distintivo di polimeri ad alte prestazioni e tecnologie per materiali compositi sviluppati per applicazioni che richiedono leggerezza, resistenza termica, efficienza energetica e prestazioni elevate.

  In particolare, il segmento *Materials*:
  - sviluppa materiali avanzati destinati principalmente alla mobilità sostenibile, con applicazioni che spaziano dall'*automotive* all'*aero*spazio
  - fornisce soluzioni che contribuiscono alla riduzione del peso, all'aumento dell'efficienza e al miglioramento delle prestazioni dei prodotti finali;
  - supporta mercati ad alto contenuto tecnologico quali nuova mobilità (veicoli elettrici e componentistica avanzata), aerospazio, elettronica e semiconduttori nonché *healthcare*.

Specialty Polymers sviluppa e produce polimeri ad alte prestazioni, come fluoropolimeri e polimeri ad alte temperature e ad alta barriera, progettati per applicazioni tecnologicamente avanzate che richiedono elevata resistenza termica, chimica e meccanica.

Composites, invece, sviluppa soluzioni per materiali compositi avanzati, come prepreg, sistemi resinosi e fibre di carbonio, per la realizzazione di strutture leggere e ad alte prestazioni nei settori aerospaziale, automotive e industriale.

Materials, dunque, rappresenta la divisione a più alto contenuto tecnologico del Gruppo, grazie a materiali strutturali avanzati che abilitano l'innovazione nei settori industriali più esigenti.

- *Performance & Care* (*Novecare* e *Technology Solutions*)

Il segmento *Performance & Care* è composto dalle GBU *Novecare* e *Technology Solutions*. Questo segmento si concentra su soluzioni di chimica applicata e formulazioni specialistiche orientate a prestazioni elevate, efficienza e sostenibilità. *Novecare* fornisce soluzioni di *surface chemistry* ed offre prodotti per mercati come: *home & beauty care*, *coatings*, agricoltura.
Technology Solutions, invece, è *leader* globale nei reagenti speciali per l'estrazione dei metalli e nei servizi tecnici per la lavorazione dei minerali, offrendo soluzioni volte a massimizzare la *performance* nel *mining* e nei processi industriali collegati.
Performance & Care è, dunque, la divisione orientata alle soluzioni chimiche funzionali, focalizzata sull'ottimizzazione delle risorse, sul miglioramento delle prestazioni dei prodotti, sulla sostenibilità e sulle applicazioni di formulazione avanzata.

In coerenza con la propria missione, il Gruppo investe in piattaforme di crescita strategiche, tra cui materiali per batterie, idrogeno verde, biotecnologie e materiali rinnovabili, contribuendo alla transizione verso un'economia a emissioni nette zero e alla decarbonizzazione dei settori serviti.

In Italia, Syensqo dispone di una presenza consolidata con *headquarter* nazionale a Bollate (MI), un centro di ricerca tra i più rilevanti del Gruppo e siti produttivi a Ospiate di Bollate

(MI) e Spinetta Marengo (AL). Le attività italiane fanno capo a due entità giuridiche distinte: Syensqo Solutions Italia S.p.A. (con sede legale e sito produttivo a Ospiate) e Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A. (con sede legale a Bollate e sito produttivo a Spinetta Marengo). Inoltre, è stata istituita una succursale italiana di Syensqo S.A.

Syensqo si posiziona come *partner* di innovazione per clienti globali, puntando ad una crescita superiore a quella dei mercati serviti e offrendo soluzioni sostenibili capaci di affrontare le principali sfide ambientali e sociali, nel solco della tradizione scientifica inaugurata dal fondatore Ernest Solvay e delle storiche Conferenze Solvay.

2.2 **Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A.**

Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A., controllata da Syensqo S.A. con sede a Bruxelles che esercita attività di direzione e coordinamento per mezzo della sua sede secondaria per l'Italia (*Syensqo SA Italian Branch*), è la società del Gruppo dedicata allo sviluppo, alla produzione ed all'innovazione nei polimeri speciali e nei materiali avanzati (rientrando nella GBU Specialty Polymers). Tra il polo di Bollate e quello di Spinetta Marengo, la Società sviluppa e produce polimeri speciali ad alte e ultra-alte prestazioni, destinati a settori fortemente esigenti – dalla mobilità elettrica all'aerospazio, dall'elettronica ai dispositivi medicali – in cui sono richieste leggerezza, resistenza termica e chimica, affidabilità e durabilità.

Per ciascun sito è stato nominato un direttore di stabilimento al quale sono stati conferiti specifici poteri di gestione mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il direttore dello stabilimento di Spinetta Marengo è stato identificato in uno dei due Consiglieri, il quale è altresì individuato quale "*Datore di Lavoro*" e "*committente*" ai sensi del D.Lgs. 81/2008, "*fabbricante*" ai sensi del D.M. 16 marzo 1998, "*gestore*" di cui al D.Lgs. 334/99, "*capo dell'impresa*" di cui al D.Lgs. 40/2000 nonché "*referente per l'Autorizzazione Integrata Ambientale*".

2.2.1 Il sito di ricerca di Bollate

Il Centro di ricerca di Bollate costituisce uno dei principali *hub* globali di ricerca e innovazione di Syensqo e svolge un ruolo strategico nello sviluppo di materiali avanzati e tecnologie per la transizione ecologica e digitale. La struttura ospita quasi 500 collaboratori, di cui circa 300 impegnati in Ricerca & Sviluppo, attivi nei settori della mobilità elettrica, dell'elettronica avanzata, del medicale, dell'idrogeno verde e delle nuove energie – fornendo soluzioni ad elevato valore tecnologico.

Il *campus* ospita laboratori all'avanguardia dedicati allo sviluppo di fluoropolimeri e materiali ad alte prestazioni per applicazioni innovative, tra cui batterie al litio, semiconduttori, fuel cell ed elettrolizzatori. Il centro dispone inoltre di infrastrutture tecnologiche avanzate, con strumentazioni di ultima generazione per caratterizzazioni chimico-fisiche, analisi in camera bianca e sviluppo prototipale. Nel 2024 sono stati inaugurati gli *Application Development Labs* (ADL), un ecosistema di laboratori applicativi dedicati al co-sviluppo con clienti e partner industriali. Gli ADL integrano competenze multidisciplinari e tecnologie avanzate per stampaggio, estrusione, prototipazione rapida e testing, supportando applicazioni nei campi delle batterie, dell'elettronica 5G/6G, della filtrazione avanzata e delle tecnologie per la sostenibilità.

Il sito ospita inoltre alcune aree *Dry Room* dedicate alla sperimentazione di batterie al litio e laboratori per la filiera dell'idrogeno verde, specializzati nello sviluppo e nella validazione di membrane, elettrodi e sistemi elettrochimici ad alta efficienza. Grazie alla combinazione di competenze scientifiche, infrastrutture avanzate e forte capacità innovativa, il Centro Ricerca di Bollate si conferma un punto di riferimento internazionale nello sviluppo di soluzioni sostenibili per l'industria del futuro.

2.2.2 Il sito produttivo di Spinetta Marengo

Lo stabilimento di Spinetta Marengo, situato in provincia di Alessandria, rappresenta uno dei più importanti siti produttivi a livello mondiale del Gruppo. Si distingue nel panorama industriale italiano come espressione di elevata tecnologia e ricerca avanzata, operando nel pieno rispetto dell'ambiente e del territorio circostante.

Il sito vanta una lunga tradizione industriale: attivo dal 1910, nasce come stabilimento dedicato alla produzione di solfato di rame. Nel 1930 viene acquisito da Montecatini, che nel 1934 avvia un importante piano di sviluppo concentrato sulla produzione di acido solforico e pigmenti, tra cui il biossido di titanio. Nel 1970, con la trasformazione di Montecatini in Montedison, l'attività produttiva si orienta gradualmente verso i fluoroderivati.

Presso il sito produttivo di Spinetta Marengo vengono sviluppate oltre 35 famiglie di prodotti e più di 1.500 formulazioni, che danno origine a un'ampia gamma di polimeri speciali, tra cui fluoropolimeri, fluoroelastomeri, fluidi fluorurati, polimeri ad elevata proprietà barriera e compositi reticolati. Tali materiali trovano applicazione in numerosi settori, tra cui l'industria aerospaziale, dei trasporti, medica, petrolifera, elettronica, dei cavi, oltre che in ambiti dedicati alle energie alternative, alla realizzazione di impianti fotovoltaici, celle a combustibile e batterie al litio di nuova generazione per la mobilità del futuro. L'85% della produzione è destinato ai mercati internazionali.

Un nuovo capitolo si apre nel 2002, quando Ausimont – allora parte del gruppo Montedison – viene acquisita da Solvay, segnando l'inizio di una nuova fase di investimenti e di evoluzione industriale.

Lo stabilimento costituisce, inoltre, un'importante realtà occupazionale per il territorio, con oltre 1.000 addetti presenti nel sito, di cui 600 Dipendenti diretti di SSPI. Il personale, giovane e altamente qualificato, include più di 120 laureati e 450 diplomati tecnici, coinvolti in programmi di formazione continua.

Con una superficie di 130 ettari, oltre 1.100 articoli in produzione, un traffico commerciale di circa 100.000 tonnellate l'anno e 8km di rete ferroviaria interna per il ricevimento e la movimentazione in sicurezza delle principali materie prime, il sito di Spinetta si distingue, ad oggi, per la sua capacità di innovare e sviluppare prodotti ad alto contenuto tecnologico, grazie anche all'integrazione di applicazioni digitali nei processi produttivi.

Dall'acquisizione da parte di Solvay nel 2002, sono stati effettuati investimenti per oltre 730 milioni di euro, di cui 370 milioni destinati alla sostenibilità e alla manutenzione degli impianti, i quali testimoniano la crescita costante del sito ed il suo impegno verso un futuro sicuro e sostenibile.

Con la comunità locale dell'alessandrino, lo stabilimento ha costruito nel tempo rapporti di collaborazione grazie ai progetti dedicati alle scuole del territorio: "Alternanza scuola-lavoro" e il "Apprendistato professionalizzante", così come investendo nell'assunzione di giovani laureati e diplomati.

Orientamento allo sviluppo, ascolto e dialogo con la comunità locale, elementi per poter crescere in modo sostenibile e nel rispetto del territorio offrendo soluzioni che contribuiscono a migliorare quotidianamente la vita delle persone.

2.3 **La missione di Syensqo Specialty Polymers Italy S.p.A.**

La Società, anche alla luce della contestazione elevata dalla Procura della Repubblica di Alessandria nel procedimento n. 2955/2020 R.G.n.r. – 405/2021, per ipotizzate violazioni con riferimento ai reati ambientali previsti dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, ha avviato un processo straordinario di revisione e aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'attività di aggiornamento è stata svolta nell'ottica di rafforzare il sistema di prevenzione dei reati presupposto, tenendo conto delle risultanze delle verifiche interne effettuate, nonché dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il presente aggiornamento si inserisce nel più ampio impegno della Società volto ad assicurare il rispetto della normativa ambientale, la prevenzione dei rischi di illecito e l'adozione di standard operativi improntati ai principi di legalità, sostenibilità e responsabilità aziendale.

In coerenza con tali obiettivi, la Società ha adottato (i) il "*Documento di politica per la prevenzione degli incidenti rilevanti*", che si compone altresì di una politica di tutela ambientale integrata nei processi produttivi e allineata alle strategie ambientali del Gruppo (***Allegato n. 1***) e (ii) un sistema integrato di gestione del rischio, di cui si darà conto più dettagliatamente *infra*.

2.4 Il *Code of Business Integrity* del gruppo Syensqo

Syensqo ha adottato un proprio *Code of Business Integrity* (***Allegato n. 2***), il quale rappresenta il fondamento etico e comportamentale dell'azienda che si applica a tutti i Dipendenti e alle terze parti che operano per conto del Gruppo stesso, ovunque nel mondo. Integrità, responsabilità, etica, sicurezza e sostenibilità costituiscono valori essenziali e irrinunciabili di Syensqo. Il *Code of Business Integrity* si intende quale parte integrante del presente Modello.

Il *Code of Business Integrity* si articola in tre pilastri fondamentali:

1. Etica e integrità sul lavoro: definisce i principi che regolano la condotta quotidiana, promuovendo un ambiente professionale, sicuro e inclusivo. I punti chiave sono:
   - *Salute e sicurezza*: Syensqo si impegna a garantire condizioni di lavoro sane e sicure per tutti, promuovendo costantemente il miglioramento degli *standard* di sicurezza. Ogni dipendente è responsabile nel segnalare situazioni che possano mettere a rischio la sicurezza.
   - *Inclusione, diversità e non discriminazione*: Syensqo valorizza la diversità e promuove pari opportunità a tutti i livelli, vietando ogni forma di discriminazione basata su razza, genere, orientamento sessuale, religione, età, disabilità o altre caratteristiche personali.
   - *Ambiente lavorativo privo di molestie*: Syensqo vieta ogni forma di molestia (morale, sessuale, fisica, verbale, non verbale).
   - *Conflitto di interessi*: i Dipendenti devono anteporre gli interessi di Syensqo a quelli personali e dichiarare tempestivamente qualsiasi potenziale conflitto di interessi, astenendosi dal partecipare a decisioni che li vedano coinvolti.
   - *Uso dei beni del Gruppo*: le risorse di Syensqo, sia materiali che immateriali, devono essere utilizzate esclusivamente per scopi aziendali. L'uso personale è consentito solo se limitato e conforme alle politiche aziendali.
   - *Riservatezza dei dati*: viene sottolineata l'importanza di tutelare le informazioni confidenziali e i dati personali, sia propri che di terzi, nel rispetto delle normative vigenti, in particolare del GDPR.

- *Dialogo aperto e comunicazione*: Syensqo promuove la comunicazione trasparente tra Dipendenti, rappresentanti e *management*, incoraggiando la segnalazione di qualsiasi comportamento contrario al *Code of Business Integrity* attraverso canali sicuri e garantendo la non ritorsione verso chi segnala in buona fede.

2. Etica e integrità nel *business*: stabilisce i principi per una condotta commerciale corretta, trasparente e conforme alla legge.
   - *Anti-corruzione*: Syensqo adotta una politica di tolleranza zero verso la corruzione in ogni sua forma. Sono vietate le tangenti, i pagamenti agevolanti (anche piccoli pagamenti a funzionari pubblici) e l'utilizzo di terzi per aggirare tali divieti. Eventuali richieste sospette o inusuali devono essere segnalate e valutate attentamente.
   - *Regali ed elargizioni*: la concessione o l'accettazione di regali è permessa solo se in linea con le politiche aziendali, non eccessiva, e non destinata a influenzare impropriamente il destinatario. Sono vietati regali in denaro o equivalenti (come *gift card*). Ogni eccezione o valore superiore ai limiti previsti richiede l'approvazione tramite il sistema aziendale "GETS". Particolare cautela è richiesta nei confronti di funzionari pubblici.
   - *Concorrenza leale*: Syensqo sostiene e pratica la concorrenza leale, evitando accordi che possano limitare, distorcere o scoraggiare la libera concorrenza.
   - *Documenti finanziari e contabilità*: i documenti finanziari e le scritture contabili devono essere accurati, veritieri e mantenuti secondo i principi contabili internazionali e le leggi applicabili, garantendo trasparenza verso gli azionisti.
   - *Insider trading*: il personale che viene a conoscenza di informazioni privilegiate (non pubbliche e rilevanti per il valore dei titoli) non può utilizzarle per operazioni su titoli Syensqo o di terzi, né comunicarle ad altri. È vietato ogni comportamento di *insider trading*.
   - *Commercio internazionale*: Syensqo rispetta tutte le normative sull'*import/export*, inclusi i regolamenti su paesi, persone o aziende soggette a embargo. Il rispetto delle regole di conformità in materia di esportazioni è obbligatorio.

- *Supply Chain*: i rapporti con Fornitori e clienti devono basarsi su criteri oggettivi (qualità, affidabilità, etica) e rispetto delle leggi. Syensqo applica processi di selezione trasparenti, etici e incoraggia i Partner a seguire lo stesso *Code of Business Integrity*.

3. Etica e integrità della società come impresa: rappresenta l'impegno di Syensqo come attore responsabile nella società.
   - *Sostenibilità:* la responsabilità verso la sostenibilità è centrale per Syensqo. L'azienda adotta programmi e strumenti per integrare la sostenibilità nella strategia aziendale, come il *Syensqo Way* e il *Sustainable Portfolio Management*. L'impegno include la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, il rispetto degli *standard* internazionali (*e.g.* il programma *Responsible Care Global Charter*), e il sostegno agli Obiettivi di sviluppo sostenibile e al *Global Compact* delle Nazioni Unite. Syensqo pubblica annualmente l'*Impact Report,* che si configura quale complemento dell'*Annual Integrated Report* 2025, che include informative in linea con la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) e illustra l'approccio di *double materiality* adottato dal gruppo. La *roadmap One Planet* rappresenta l'architettura di riferimento delle politiche ESG di Syensqo ed è articolata in quattro pilastri – *Climate, Environmental Stewardship, Sustainable Portfolio* e *People & Communities* – per i quali sono definiti obiettivi quantitativi al 2030 e al 2040, nonché indicatori di avanzamento. Nel Report, Syensqo evidenzia che la sostenibilità ambientale è un elemento strategico per (i) proteggere le operazioni industriali; (ii) ridurre rischi futuri; (iii) aumentare efficienza e resilienza; e (iv) favorire innovazione e competitività. Il Report enuclea un insieme di pratiche integrate che collegano gestione operativa, innovazione tecnologica e responsabilità ambientale nonché individua gli obiettivi principali che la Società fissa e periodicamente aggiorna in sede di revisioni del *Report*. A tal proposito, l'approccio include vari elementi quali: il miglioramento continuo dei processi, il controllo operativo degli effluenti, la riduzione delle sostanze inquinanti e il recupero e la valorizzazione dei materiali. Inoltre, un aspetto significativo delle azioni concerne la ricerca e lo sviluppo di soluzioni per il fine vita dei materiali, attraverso soluzioni volte a favorire la

circolarità e la riduzione dell'impatto ambientale lungo il ciclo di vita dei prodotti, tra cui tecnologie per il riciclo di materiali complessi, lo sviluppo di materiali bio-*based* e il recupero di materie prime critiche.

- *Diritti umani*: Syensqo si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, come sancito dalla Dichiarazione universale dei diritti umani e dai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite.
- *Contributi politici*: Syensqo non partecipa ad attività politiche né effettua donazioni a partiti o candidati politici. Il Gruppo può dialogare con le autorità su temi di interesse, ma solo personale autorizzato può farlo a nome dell'azienda. I Dipendenti sono liberi di prendere parte ad attività politiche a titolo personale, nel loro tempo libero e a proprie spese.
- *Attività di beneficenza e filantropia aziendale*: Syensqo sostiene attivamente le comunità in cui opera, con particolare attenzione a progetti educativi, scientifici e umanitari. Ogni donazione o attività di volontariato a nome di Syensqo deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione competente.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SYENSQO SPECIALTY POLYMERS ITALY S.P.A.

Il modello di *governance* e il sistema organizzativo della Società sono strutturati in modo da assicurare alla stessa l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo. La Società è, invero, sottoposta all'attività di direzione e coordinamento condotta dalla capogruppo Syensqo S.A., la quale detiene l'intero capitale sociale di SSPI.

3.1 Gli elementi del Modello

3.1.1 Gli organi di governo e controllo

I principali organi di governo e controllo della Società sono:

- l'Assemblea dei soci: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto della Società;
- il Consiglio di Amministrazione[12]: è l'organo che amministra la Società, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea dei soci;
- il Collegio Sindacale: composto da tre sindaci effettivi (di cui uno con funzioni di Presidente) e due sindaci supplenti, è l'organo preposto all'attività di controllo e verifica della correttezza formale del bilancio così come previsto dalla Norma 3.8. delle "*Norme di comportamento del collegio sindacale di società non quotate*". Il Collegio vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.
- la Società di Revisione contabile: il controllo contabile del bilancio di esercizio della Società è esercitato da una società di revisione indipendente per l'intero Gruppo.

[12] Alla data di aggiornamento del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione della Società si compone di due consiglieri (un Presidente e un Amministratore Delegato).

3.1.2 La struttura organizzativa della Società

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tale struttura è definita, oltre che da un sistema di procure e deleghe, da strumenti (*e.g.* il mansionario) che descrivono le responsabilità ed i compiti di ciascuna funzione aziendale anche nell'ambito di policy e procedure formalizzate.

3.1.3 La gestione finanziaria

I processi amministrativo-contabili e fiscali della Società, come altri processi trasversali, sono esternalizzati alla Syensqo SA in virtù di specifici accordi di servizio infragruppo.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie, in particolare, si riferisce alle attività che generano flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere classificati nei seguenti macro-gruppi:

- flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari, il pagamento delle note spese;
- flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni o gli aumenti di capitale sociale.

La Società si assicura che la gestione finanziaria esternalizzata sia in linea con i principi di controllo di seguito riportati.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

1. pianificazione e calcolo del fabbisogno finanziario periodico e/o *spot*;
2. predisposizione o accertamento della esistenza delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;

3. richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;
4. verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento.

Il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che sia adeguatamente formalizzata e per la quale sia prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di attori diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento e per la disposizione, che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;
- effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti infragruppo e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito, con le risultanze contabili;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo;

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società ha adottato specifiche procedure/protocolli con il fine di regolamentare i processi amministrativi. Per una disamina più dettagliata si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello – *Sezione IV Amministrazione, Finanza e Controllo*.

Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema Disciplinare del Modello (si veda *infra* al successivo capitolo 7).

Il controllo di gestione è assicurato da un sistema di *budgeting*, volto a monitorare eventuali scostamenti rispetto al *budget* predefinito.

In particolare, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi di controllo:

- nella fase di definizione del *budget*, la concorrenza di più soggetti responsabili della definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa;
- nella fase di consuntivazione, la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione, assicurando la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio esercizio.

3.1.4 Il Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi della Società

In coerenza con le *best practices* nazionali ed internazionali, la Società adotta un Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi (di seguito, anche, il "**SCI**") volto a proteggere e accrescere il proprio valore. Tale SCI contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto e delle procedure interne.

Di seguito sono descritti in maniera sintetica gli elementi cardine del SCI.

Il SCI si sviluppa su tre separati livelli di presidio, con l'obiettivo di assegnare a ciascun attore la responsabilità di svolgere i controlli e garantire un adeguato presidio dei rischi:

- il primo livello è deputato al presidio e alla gestione dei controlli di linea, integrati direttamente nei processi operativi aziendali. Esso è costituito dai responsabili di funzione, dal *management* e, più in generale, da tutto il personale aziendale, cui è

attribuita la responsabilità primaria della corretta esecuzione delle attività operative di rispettiva competenza, nonché dell'attuazione dei controlli previsti dalle procedure, dai protocolli e dai manuali aziendali. Tali presidi sono finalizzati ad assicurare che le attività siano svolte in conformità alle norme applicabili e alle regole interne, contribuendo in via preventiva all'individuazione, alla gestione e alla mitigazione dei principali rischi aziendali, entro limiti ritenuti accettabili dall'organizzazione;

- il secondo livello presidia il processo di supervisione dell'attuazione del *Code of Business Integrity* e del relativo programma *Ethics and Compliance*. Tale livello è esternalizzato ad un dipartimento *corporate* indipendente presso la capogruppo Syensqo SA, denominato *Ethics and Compliance*, composto da funzionari regionali responsabili della conformità, appartenenti alla Funzione Legale interna e operanti sotto la direzione del *Chief Compliance Officer*. Il dipartimento è incaricato di svolgere indagini – autonomamente o in collaborazione con altre divisioni – su tutti i *report* ricevuti.

  Il *Chief Compliance Officer*:

  - gestisce, direttamente o con il supporto delle divisioni competenti, le attività connesse ai *report* che gli vengono segnalati;
  - riporta al *Group General Counsel*;
  - presenta annualmente all'*Executive Committee* e al *Board of Directors Audit Committee* una relazione completa su tutte le violazioni del *Code of Business Integrity* e delle relative politiche e procedure, inclusi i casi segnalati tramite il canale *Speak Up*.
- il terzo livello è rappresentato dalla Funzione *Internal Audit* di Gruppo: la funzione di *Internal Audit,* in qualità di *business partner*, contribuisce alla tutela e alla creazione di valore dell'organizzazione fornendo attività di *assurance*, consulenza e analisi indipendenti, obiettive e basate sul rischio. Essa opera a supporto del raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso un approccio sistematico e strutturato volto a valutare e migliorare l'efficacia dei processi di gestione dei rischi, di controllo interno e di governance. Nell'esercizio delle proprie attività, *l'Internal Audit* dispone di accesso illimitato alle informazioni aziendali, ai documenti, ai

locali e alle risorse rilevanti, nonché alle persone coinvolte nei processi oggetto di verifica.
La funzione, inoltre, opera in posizione di indipendenza dal *Management*, riportando al CFO e all'*Audit & Risk Committee* della Syensqo S.A. Belgio e mantenendo relazioni di *reporting* con il CEO (Syensqo S.A. Belgio); il Responsabile dell'*Internal Audit e Risk Management* ha inoltre accesso diretto e senza restrizioni all'*Executive Leadership Team* e al Presidente dell'*Audit & Risk Committee*.
Tale assetto garantisce l'obiettività e l'assenza di interferenze nella definizione dell'ambito degli interventi, nello svolgimento delle attività e nella comunicazione dei risultati, anche ai fini del rafforzamento complessivo del sistema di controllo interno rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Inoltre, nell'ambito del piano di Internal Audit, a partire dal 2024, viene svolto un *audit* sugli *standard etici* con copertura di tutte le società del Gruppo, con cadenza triennale.

3.1.5 Le procedure e il Sistema di Gestione Integrato

3.1.5.1 Principi di controllo e procedure aziendali

Syensqo ha adottato un sistema di *compliance* strutturato a livello *corporate*, fondato su un insieme organico di *policy* in materia di gestione dei rischi, controllo e conformità, rivolte ad amministratori, dirigenti, personale e terze parti che operano in nome e per conto del Gruppo. Tali *policy*, opportunamente adattate e applicate a livello locale dalla Società, contribuiscono al rafforzamento del SCI aziendale, integrando i principi e i presidi di controllo descritti nel presente Modello:

- ***Anti-Bribery and Anti-Corruption***: definisce le regole e le procedure volte ad individuare, prevenire e gestire eventuali violazioni delle leggi in materia di anticorruzione.
- ***Speak Up Policy***: regolamenta le segnalazioni "*whistleblowing* al fine di garantire comportamenti etici, conformi alla legge ed ai principi di integrità aziendale.

- ***Gift, Entertainment, Charitable Donations and Sponsorship***: definisce le regole in materia di omaggi, donazioni e sponsorizzazione di eventi.
- ***Conflict of Interest***: stabilisce le modalità per individuare e gestire potenziali conflitti di interesse.
- ***Data Protection***: illustra le modalità con cui Syensqo conserva e protegge i dati.
- ***Human Rights***: illustra l'impegno di Syensqo nella tutela dei diritti umani.
- ***Conflict Minerals***: sostiene l'approvvigionamento responsabile, a livello globale, di stagno, tantalio, tungsteno e oro provenienti da aree affette da conflitti o ad alto rischio.
- ***Ethical Recruitment and Employment Practices***: orienta le prassi aziendali nell'ambito dei processi di selezione, in coerenza con i valori fondamentali di Syensqo e con gli *standard* internazionali.
- ***Trade Compliance***: illustra l'impegno di Syensqo al rispetto delle leggi e dei regolamenti internazionali relativi all'esportazione, al trasferimento e all'importazione di prodotti, tecnologie, *software*, servizi e informazioni; nonché il rispetto delle normative che disciplinano le attività commerciali con paesi, persone e organizzazioni soggetti a embargo.
- ***Syensqo Inclusion and Non-discrimination Policy***: descrive le modalità con cui Syensqo promuove un impatto positivo in materia di inclusione e non discriminazione all'interno della propria forza lavoro, a tutti i livelli dell'organizzazione e a livello globale.

Tali documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della *intranet* aziendale e del sito *internet https://www.syensqo.com/en/about-us/ethics-and-compliance/policies*.

La Società si conforma alle *policy* di Gruppo e, al contempo, ha adottato e formalizzato ulteriori procedure a livello locale, in linea con le proprie specificità operative e con i presidi previsti dal SCI.

In merito, come anche chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, le procedure societarie devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

1. "*ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*"

Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. "*tracciabilità*") su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine è opportuno che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

2. "*nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale*"

Il SCI deve verificare se sussistano nella Società processi che vengano gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di "*separazione dei ruoli*". Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, della contabilizzazione, dell'esecuzione e del controllo.

Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati.

3. *"i controlli effettuati devono essere documentati*"

Le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (*e.g. report* degli *audit*).

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati in tutte le Attività sensibili (attività a rischio), nonché in tutti i processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- regolamentare l'attività a rischio, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Detti principi di controllo sono stati presi a riferimento nella fase di elaborazione delle procedure, che costituiscono parte integrante del presente Modello.

Tale Modello si inserisce in un sistema di controlli e di *governance* più ampio e preesistente (costituito, *inter alia*, da molteplici protocolli, *policy*, procedure, *standard* adottati dalla Società, ecc.), finalizzato a supportare non solo la gestione e riduzione del rischio reato ma, in generale, anche il raggiungimento dei diversi e più ampi obiettivi aziendali. Pertanto, la Società, nello sviluppo del proprio Modello, ha tenuto conto delle interrelazioni e connessioni sinergiche con il SCI già esistente ed operativo.

3.1.5.2 Il Sistema di Gestione Integrato

La Società ha adottato un Sistema di Gestione Integrato, sviluppato in conformità agli *standard* internazionali e certificato da un ente di controllo indipendente.

Il "*Manuale del Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente*" descrive l'insieme delle politiche, degli obiettivi, delle responsabilità, delle strutture organizzative e delle procedure attraverso cui l'organizzazione garantisce una gestione corretta ed efficace del sistema. Il manuale illustra gli elementi guida del SGI, le attività svolte a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e della protezione ambientale, nonché le modalità con cui la Società assicura la conformità ai requisiti delle norme di riferimento.

Nel 2012 la Società ha ottenuto da *Certiquality* il "*Certificato di Eccellenza*" per aver conseguito le tre certificazioni volontarie relative alla Qualità (ISO 9001), all'Ambiente (ISO 14001)[13] e alla Salute e Sicurezza dei lavoratori (*British Standard* OHSAS 18001, oggi ISO 45001)[14].

Il SGI è stato progettato e implementato affinché i sistemi di gestione ambientale, della sicurezza sul lavoro e della salute dei lavoratori confluiscano in un modello unitario e coerente. Tale integrazione consente di definire con chiarezza i processi, prevenendo conflitti, sovrapposizioni e ridondanze nella loro gestione. Il SGI coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione e si estende anche al personale esterno, incluse le imprese fornitrici, appaltatrici e subappaltatrici.

Il SGI si basa sull'approccio per processi, che costituisce uno strumento fondamentale per assicurare il controllo complessivo del sistema e per individuare, sulla base dei risultati conseguiti, i punti di forza e le aree suscettibili di miglioramento. Tale approccio consente

[13] Autorizzazione rinnovata nel 2025.
[14] Il conseguimento di tale riconoscimento rappresenta tutt'oggi un elemento distintivo, riservato a una nicchia virtuosa ed all'avanguardia di aziende: istituito nel 2000, è stato infatti conferito soltanto al 5% delle organizzazioni certificate dall'ente, pari a circa 350 realtà.

di ottenere prestazioni costanti, prevedibili e ottimizzate, grazie a un impiego più efficiente delle risorse disponibili.

Poiché i processi sono tra loro interconnessi secondo sequenze e interazioni prestabilite, il sistema opera in modo organico e coerente al fine di perseguire gli obiettivi definiti dalla direzione aziendale. Eventuali scostamenti rispetto ai metodi previsti sono tempestivamente rilevati e gestiti attraverso l'adozione di adeguate azioni correttive, volte a impedirne il ripetersi.

Il SGI si articola in due categorie di processi:

- processi primari: riguardano il *core business* aziendale e comprendono la creazione del prodotto, la sua commercializzazione e la consegna al cliente finale;
- processi di supporto: sono processi indirettamente correlati al *business*, che sostengono i processi primari fornendo, *e.g.*, tecnologie, risorse umane e altri servizi necessari al corretto funzionamento del sistema.

Al fine di garantire la soddisfazione degli *stakeholders* e il miglioramento continuo delle prestazioni, ogni processo è pianificato, attuato, controllato e periodicamente riesaminato secondo lo schema *Plan-Do-Check-Act*.

3.1.5.3 Il Sistema di Gestione della Sicurezza

La Società ha inoltre adottato un Sistema di Gestione della Sicurezza (di seguito, anche, il "**SGS**") finalizzato alla prevenzione degli incidenti rilevanti. Attraverso tale sistema vengono programmate e attuale le misure necessarie per garantire una gestione rigorosa e coerente della sicurezza in tutte le attività interessate, in funzione della loro natura e delle specifiche caratteristiche operative.

Il SGS si articola nei seguenti elementi fondamentali:

- la definizione del documento di "*Politica per la prevenzione degli incidenti rilevanti*";
- l'assetto organizzativo, tecnico e delle risorse umane coinvolte;
- la pianificazione delle attività;

- la misurazione delle prestazioni;
- la verifica e il riesame periodico dei risultati ottenuti.

Il SGS è integrato nel sistema gestionale della Società, attraverso il richiamo e il coordinamento dei ruoli, delle responsabilità, delle procedure e della documentazione già in uso per gli ambiti relativi a:

- produzione;
- gestione della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- gestione della qualità e dell'ambiente.

Il sistema è dimensionato in modo proporzionato ai rischi di incidente rilevante derivanti dalle attività svolte. Esso comprende la componente gestionale relativa alla struttura organizzativa, alle responsabilità, alle prassi, alle procedure, ai procedimenti e alle risorse necessari per dare attuazione alla politica aziendale in materia di prevenzione degli incidenti rilevanti.
L'attuazione dei principi contenuti nella "*Politica per la prevenzione degli incidenti rilevanti*" avviene mediante l'adozione del "*Manuale del Sistema di Gestione della Sicurezza*" e di un insieme di procedure gestionali che definiscono, per ciascuna attività, le responsabilità attribuite e le modalità operative previste, assicurando coerenza ed efficacia nell'esecuzione delle misure pianificate.

3.1.6 Attribuzione di ruoli e responsabilità

Il sistema organizzativo della Società definisce i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione interna, con l'obiettivo di:

- garantire una chiara ed organica attribuzione di responsabilità e compiti nel rispetto dei principi di segregazione;
- assicurare che gli assetti organizzativi definiti siano realmente attuati e funzionali alle attività di *business*;
- informare tempestivamente il personale interessato dell'attribuzione delle responsabilità e dei compiti, delle linee di dipendenza gerarchica, delle interazioni

tra le funzioni aziendali, nonché di tutte le variazioni ed evoluzioni della struttura organizzativa.

In particolare, il sistema organizzativo trova attuazione attraverso i seguenti strumenti:

- un **organigramma aziendale delle prime linee**, che identifica chiaramente le aree di responsabilità e le linee di dipendenza gerarchica in modo da riflettere fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni aziendali; affiancato da una serie di **organigrammi più dettagliati** che rappresentano le diverse ramificazioni operative sotto ciascuna prima linea;
- le ***job description***, che definiscono lo scopo del ruolo, le principali responsabilità ed attività svolte; i criteri di *performance* e le conoscenze tecniche richieste dal ruolo. Indicano inoltre i criteri di classificazione dei ruoli (*job class*), la complessità delle posizioni, i requisiti di formazione ed esperienza, e le competenze tecniche e manageriali necessarie;
- i ***career ladder***, che definiscono i percorsi di crescita professionale e le posizioni disponibili all'interno di una specifica area funzionale;
- un **mansionario** formalizzato delle funzioni direttive locali.

Gli strumenti organizzativi sono riflessi nel sistema dei poteri di seguito descritto che, all'interno del sistema organizzativo della Società, rappresenta l'insieme dei documenti formali mediante i quali sono individuate le funzioni organizzative aziendali assegnatarie dei poteri "esterni ed interni":

- poteri di rappresentanza gestionale (c.d. procure generali), attribuibili mediante procure notarili registrate o altre forme di delega in coerenza con la normativa applicabile in relazione all'espletamento delle attività connesse e alle responsabilità attribuite nell'organizzazione della Società;
- poteri di rappresentanza relativi alle singole operazioni (c.d. procure speciali), conferite con procure notarili o altre forme di delega in coerenza con la normativa applicabile e con le singole tipologie di atti da stipulare;

- deleghe di funzione con riferimento agli aspetti inerenti alle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro *ex* D.Lgs. 81/2008 e in materia ambientale *ex* D.Lgs. 152/2006, attribuite ai singoli soggetti per conferire specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e incolumità pubblica;
- deleghe interne, attribuite al fine di compiere atti che producono effetti diretti solo all'interno della Società o, comunque, nell'ambito di rapporti contrattuali già formalizzati.

Tali documenti definiscono, ove necessario, i limiti ai poteri di spesa per le differenti tipologie di attività.

3.1.7 La segregazione dei compiti

Gli strumenti adottati garantiscono un'adeguata segregazione dei compiti e delle responsabilità, prevenendo la concentrazione di attività su singoli soggetti. Tale principio è essenziale per ridurre i rischi legati all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza delle operazioni svolte.

La Società prevede che, nello svolgimento delle attività, debba essere sempre assicurata una segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza. Si precisa che tale principio non trova necessariamente applicazione per colui che è stato identificato quale datore di lavoro o per i soggetti da questo delegati o sub-delegati, in quanto a tali figure è riconosciuta un'autonomia organizzativa e di spesa che la Società ritiene indispensabile per l'esercizio delle loro funzioni.

Per le attività gestite tramite sistemi informativi, la Società definisce adeguati meccanismi di profilazione degli utenti, al fine di garantire il rispetto del principio di segregazione dei compiti anche in ambiente digitale.

Più in particolare, si evidenzia che la *Specialty Polymers GBU* di cui SSPI fa parte, nell'ambito del proprio sistema di controllo interno e di governance, ha adottato specifiche linee guida volte a disciplinare in maniera chiara e strutturata il processo

autorizzativo e i poteri di firma relativi alle principali operazioni aziendali, tra cui, in particolare, la stipula di contratti, l'assunzione di impegni di spesa e la gestione di altre obbligazioni rilevanti. Tali linee guida si fondano sul principio della necessaria distinzione tra poteri di approvazione interna (*approval authority*) e poteri di rappresentanza e firma (*signatory authority*), prevedendo che ogni operazione sia soggetta, prima della sua esecuzione, sia all'ottenimento delle autorizzazioni interne coerenti con il valore e la natura dell'operazione stessa, sia alla sottoscrizione da parte di soggetti muniti dei necessari poteri di firma conferiti a livello di singola entità legale. Il sistema autorizzativo è articolato su base gerarchica e prevede soglie di valore differenziate che determinano il livello di approvazione richiesto, nonché specifiche regole in materia di delega e subdelega dei poteri, nel rispetto dei limiti stabiliti dalle deleghe formali. Sono inoltre previsti presidi procedurali volti a garantire la corretta verifica preventiva dell'esistenza delle necessarie autorizzazioni e della titolarità dei poteri di firma, nonché la tracciabilità e conservazione della relativa documentazione. Il modello tiene altresì conto delle specificità normative e regolamentari dei diversi ordinamenti in cui la Società opera, con particolare riferimento ai requisiti locali in materia di poteri di rappresentanza e firma. Quanto sopra è formalizzato in una specifica procedura che regolamenta i criteri e le modalità operative del processo autorizzativo e dei poteri di firma.

3.1.8 La tracciabilità

Tutte le attività svolte dalla Società sono improntate al rispetto del principio di tracciabilità, inteso come la possibilità di identificare e ricostruire, anche in una fase *ex post*, i processi che hanno condotto alla formazione delle decisioni. Le modalità di gestione dei processi e i sistemi di archiviazione – sia elettronica sia cartacea – garantiscono la possibilità di risalire nel tempo a:

- le risorse coinvolte nello svolgimento dell'attività;
- i passaggi che hanno condotto alle decisioni adottate e alla relative attuazioni;
- i controlli, preventivi e successivi, effettuati;

- la documentazione utilizzata e prodotta, nonché il relativo luogo di conservazione.

3.1.9 Il sistema di monitoraggio e *reporting*

La Società ha adottato sistemi di monitoraggio che permettono di tenere costantemente sotto controllo l'andamento delle attività svolte, anche con riferimento ai possibili rischi da esse derivanti.

I sistemi di *reporting* garantiscono che eventuali anomalie o scostamenti rilevanti siano prontamente identificati e comunicati alle figure competenti.

3.1.10 Le attività di verifica indipendenti

Attraverso le attività di verifica svolte dai diversi soggetti coinvolti (enti certificatori, casa madre, ecc.) la Società valuta l'efficacia e l'efficienza del proprio sistema di organizzazione aziendale e permette al Consiglio di Amministrazione di potersi attivare per far sì che eventuali azioni di miglioramento, emerse dalle attività di verifica svolte, vengano espletate.

Le attività di verifica costituiscono uno strumento indispensabile per il miglioramento della Società e devono pertanto essere svolte da persone con specifiche competenze, in assenza di conflitti di interesse verso l'ente che sono chiamate a valutare.

3.1.11 I contratti *intercompany*

I contratti *intercompany* stipulati dalla Società riflettono le caratteristiche dell'assetto organizzativo e regolano i rapporti di servizio tra società del Gruppo.

In particolare, la Società usufruisce dei seguenti servizi:

- *R&D* a livello di GBU;
- *Corporate & Business Services* (*CBS Services*);

- Servizi della GBU;
- *Purchasing & Supply Chain Excellence Services*;
- Supporto per consulenza gestionale e supporto amministrativo;
- Servizi per supporto specialistico in aree strategiche (es. amministrazione, fiscalità, gestione contabile etc. - vd. *infra*).

In particolare, la Società ha stipulato un contratto infragruppo con SLV Specialties Potugal Unipessoal, Lda.– Portogallo, con sede a Lisbona, la quale fornisce servizi di consulenza gestionale e supporto amministrativo ai diversi rami globali della multinazionale, operando come centro di servizi condivisi (*Shared Services Center*) del Gruppo. Il centro di Lisbona, invero, rappresenta un importante *hub* globale di competenze per varie funzioni *corporate*, quali *Finance*, *Purchasing*, *Customer Management*, *Human Resources*, *Data Solutions & Analytics*, *Robotics & Intelligent Systems* e *Information Systems*. Tali servizi vengono forniti alle società del Gruppo in quanto la loro centralizzazione presso specialisti dedicati risulta più efficiente ed economicamente vantaggiosa rispetto allo svolgimento separato delle stesse attività da parte di ciascuna entità.

La Società, inoltre, compie operazioni con altre parti correlate aventi ad oggetto lo scambio di beni, prestazione di servizi, la provvista e l'impiego di mezzi finanziari, con la società controllante del Gruppo nonché con la sua sede secondaria per l'Italia (i.e. Syensqo S.A. *branch italiana*).

Più in particolare, in virtù di uno specifico "*Function Services Agreement*", Syensqo S.A. fornisce un insieme di servizi trasversali alle società italiane del Gruppo e, in particolare, a SSPI, assicurando supporto specialistico in aree strategiche quali amministrazione, fiscalità, gestione contabile, risorse umane, *compliance* e *internal audit*.

Tale modello organizzativo permette di concentrare competenze tecniche e *know-how* a livello centrale, garantendo uniformità operativa, maggiore efficienza e una migliore integrazione dei processi a beneficio delle realtà italiane del Gruppo.

3.1.12 L'utilizzo dell'*Artificial Intelligence* in Syensqo

Syensqo ha adottato un approccio strutturato e progressivamente evolutivo all'utilizzo dell'intelligenza artificiale (AI), istituendo una struttura organizzativa interna dedicata (*Syensqo.AI*), affiancata da un comitato interdisciplinare (*Syensqo.AI Board*) volto a supportare il *management* nella definizione delle priorità, delle applicazioni e del valore generato dalle iniziative di AI, favorendo al contempo il coordinamento e il dialogo trasversale tra le diverse funzioni aziendali.

In parallelo, Syensqo ha adottato specifiche policy e linee guida interne che disciplinano l'utilizzo degli strumenti di AI, assicurandone un impiego etico, responsabile e conforme ai principi di integrità, sicurezza delle informazioni e tutela dei dati, in coerenza con il quadro normativo e con le politiche aziendali rilevanti.

Tale approccio si inserisce in una più ampia strategia di trasformazione digitale, che prevede l'adozione di principi di "*Responsible AI*", tra cui il mantenimento della supervisione umana sui processi decisionali, la trasparenza e la gestione dei rischi connessi all'impiego delle tecnologie, nonché un aggiornamento continuo delle policy e dei presidi di governance in funzione dell'evoluzione tecnologica e regolamentare.

3.2 **L'adozione del Modello**

3.2.1 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per la Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato" (di seguito i "**Destinatari**" del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

3.2.2 Le finalità del Modello

La Società ha ritenuto, conformemente alle proprie politiche aziendali e coerentemente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di *governance* aderente ad elevati *standard* etici, di procedere all'attuazione del presente Modello in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società e rappresenta il mezzo volto ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura orientata al controllo e al c.d. "*risk management*";
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, anche valorizzando i presidi in essere, volti ad evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso, rendendoli consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse o vantaggio della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali e disciplinari nei confronti della persona fisica che ha commesso il reato, ma anche

di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e reputazionali;

- ribadire che la Società, anche a prescindere dall'ipotesi di una responsabilità amministrativa da reato, non tollera comportamenti scorretti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui SSPI si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati *standard* di diligenza, prudenza e perizia, in particolare con riguardo al rispetto delle normative vigenti e alla salvaguardia della salute e sicurezza e dell'ambiente;
- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Modello;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali (v.d. infra pag. 94).

3.2.3 Il processo di predisposizione del Modello

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalla *best practice*.

Nell'ottobre 2009, l'allora Solvay Specialty Polymers Italy S.p.A. avviava le attività necessarie alla predisposizione di un Modello. Successivamente, il 9 settembre 2010, il Consiglio di Amministrazione della Società adottava il Modello e nominava, altresì, un proprio Organismo di Vigilanza, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs.

231/2001 per la prima volta. Il Modello della Società è stato poi periodicamente aggiornato nel rispetto delle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

3.2.4 La metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello di SSPI è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il presente Modello è il risultato di articolate attività preparatorie, svolte anche con il supporto di consulenti esterni specializzati in materia.

In una prima fase, è stata condotta un'analisi preliminare del contesto aziendale, nell'ambito della quale – avvalendosi delle competenze dei suddetti consulenti – si è proceduto, tra l'altro, all'esame della documentazione aziendale esistente.

Successivamente, sono state individuate le fattispecie di reato astrattamente rilevanti per la Società, in relazione alle attività dalla stessa svolte e ai connessi profili di rischio (c.d. "attività sensibili").

Sulla base delle risultanze di tale analisi, è stato quindi effettuato un *risk assessment* e sono state intervistate le funzioni aziendali responsabili della gestione delle attività sensibili, al fine di identificare i presidi di controllo operativi esistenti.

Gli esiti delle attività sopra descritte sono confluiti nel presente Modello.

3.2.5 La struttura

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto 231, la descrizione della Società e del suo SCI, l'indicazione dei Destinatari, delle finalità e del processo di predisposizione, approvazione e aggiornamento del Modello, la descrizione delle famiglie di reato rilevanti per la Società, i principi di funzionamento dell'OdV, la

descrizione del sistema *whistleblowing*, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale e, infine, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle Attività sensibili per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto 231 rilevante per la Società – cioè delle attività che, a seguito del processo di *control and risk self assessment* condotto, sono state considerate come potenzialmente esposte al rischio di commissione di Reati presupposto –, dei Destinatari, dei protocolli generali di prevenzione, dei protocolli specifici di controllo e dei controlli procedurali, deputati alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti penalmente rilevanti.

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il *Code of Business Integrity* del gruppo Syensqo, il quale stabilisce i valori, l'aspirazione e la missione di Syensqo e che SSPI ha recepito e adottato a livello locale.

Costituiscono, altresì, parte integrante del presente Modello:

- le ***policy*** e **procedure** di attuazione del Modello;
- il **sistema di gestione integrato**: che la Società ha adottato in relazione alle tematiche concernenti la salute e sicurezza sul lavoro e l'ambiente, rispetto alle quali ha altresì ottenuto le certificazioni ISO 14001:2015 (in materia di gestione ambientale), ISO 45001:2018 (in materia di gestione della sicurezza sul lavoro) e ISO 9001:2015 (in materia di gestione della qualità aziendale).
  La Società ha, altresì, ottenuto la certificazione europea "*OCS Europe Certification Scheme*", parte del programma *Operation Clean Sweep*, volto a prevenire la dispersione di pellet, polveri e frammenti plastici nell'ambiente lungo l'intera filiera produttiva della plastica;
- il **sistema di gestione della sicurezza**: che la Società ha adottato in conformità al capitolo III "*Contenuti tecnici del sistema di gestione della sicurezza*" dell'Allegato B al D.Lgs. 105/2015;
- il *Supplier Code of Business Integrity*: un codice di integrità destinato ai propri fornitori (vd. infra par. 6.2.2).

3.2.6 Le "famiglie di reato" applicabili alla Società

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività svolte dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali considerate "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto 231.

A seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte o di modifiche organizzative, la Società prevede di aggiornare il Modello e la matrice di mappatura, con le nuove attività sensibili e gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione dell'operatività aziendale e sulla base della valutazione condotta nell'ambito dell'attività di *risk assessment*, la Società ha individuato come applicabili le categorie di Reato presupposto previste dal D.Lgs. 231/2001, come nel seguito rappresentate:

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO 231	Applicabilità a SSPI
Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	✓
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	✓
Delitti di criminalità organizzata e Reati transnazionali	✓
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	✗
Delitti contro l'industria e il commercio	✓
Reati societari	✓
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	✓
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	✗
Delitti contro la personalità individuale	✓
Abusi di mercato	✓
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	✓
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	✓

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	✓
Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	✓
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	✓
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	✓
Reati ambientali	✓
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	✓
Razzismo e xenofobia	✓
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	×
Reati tributari	✓
Contrabbando	✓
Delitti contro il patrimonio culturale	×
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	✓
Delitti contro gli animali	✓

3.2.7 Le "famiglie di reato" non applicabili alla Società

È stata effettuata un'analisi preliminare, al fine di valutare se tutte le famiglie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possano anche solo astrattamente essere configurabili rispetto alle specificità delle attività svolte della Società, alle caratteristiche del sistema organizzativo adottato ed alla configurazione giuridica della Società medesima.

Di seguito si fornisce l'illustrazione delle ragioni per le quali le fattispecie criminose escluse dalla tabella sopra riportata sono state considerate non applicabili, in quanto il rischio di commissione di tali reati, alla luce delle attività concretamente svolte dalla Società, risulta meramente residuale.

Art. 25-bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Le fattispecie di cui all'art. 25-*bis* sono state oggetto di un'analisi preliminare svolta sulla base di valutazioni che hanno preso a riferimento parametri quali la peculiarità dell'attività svolta dalla Società. In particolare, l'art. 25-*bis* richiama fattispecie di reato che implicano l'utilizzo di carte di pubblico credito e valori di bollo nell'esercizio delle proprie attività e la disponibilità massima utilizzabile per ciascuno strumento di pagamento. Alla luce della valutazione svolta, è stato riscontrato un rischio residuale dal punto di vista della concreta realizzazione delle suddette fattispecie all'interno della Società.

Art. 25-quater.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

L'art. 25-*quater*.1 richiama le fattispecie delittuose di mutilazioni genitali e lesioni genitali mirando a punire comportamenti e pratiche che comportano la rimozione totale o parziale degli organi genitali femminili ovvero altri danni agli organi genitali femminili, gravemente pregiudizievoli per la salute e l'equilibrio psicologico della persona. Sulla base degli orientamenti giurisprudenziali, le realtà di riferimento, ove possa sussistere un interesse e/o vantaggio per l'ente alla commissione dei delitti relativi a tale famiglia di reato, sono rappresentate dalle cliniche e dalle strutture sanitarie. Proprio tale considerazione, data la natura dell'attività economica svolta dalla Società, porta ad escludere la possibilità che tali fattispecie di reato trovino applicazione nella realtà in esame.

Art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Il delitto di frode sportiva, disciplinato dall'art. 1 L.n. 401/1989, sanziona chiunque offra o prometta denaro, utilità o altri vantaggi a uno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata da federazioni riconosciute, con l'obiettivo di conseguire un risultato diverso da quello derivante dal corretto e leale svolgimento della gara. La norma incrimina, altresì, qualunque altro atto fraudolento posto in essere con il medesimo fine alterativo, anche quando non si concretizzi in promesse o dazioni di denaro o vantaggi. Pertanto, alla luce dell'attività svolta dalla Società, non è stata riscontrata alcuna Attività sensibile riferibile a tale categoria di reati.

Art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale

La Legge n. 22/2022 ha introdotto all'interno del D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies* "*Delitti contro il patrimonio culturale*", ampliando ulteriormente il catalogo dei Reati presupposto con l'aggiunta dei reati di cui al nuovo titolo VIII-*bis* del Codice penale: "*Furto di beni culturali*"; "*Appropriazione indebita di beni culturali*"; "*Ricettazione di beni culturali*"; "*Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali*"; "*Violazioni in materia di alienazione di beni culturali*"; "*Importazione illecita di beni culturali*"; "*Uscita o esportazione illecite di beni culturali*"; "*Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici*"; "*Contraffazione di opere d'arte*". Alla luce dell'attività svolta dalla Società, non è stata riscontrata alcuna Attività sensibile riferibile a tale categoria di reati.

3.3 **Approvazione e aggiornamento del Modello**

L'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto richiede che il Modello sia un atto di emanazione dell'organo dirigente.

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante apposita delibera.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente aggiornato, modificato e/o integrato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione in conseguenza di:

- violazioni gravi delle prescrizioni del Modello che ne abbiano manifestato l'inefficacia;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- modifiche normative.

Fatta salva la facoltà per gli organi sociali di proporre in qualsiasi momento revisioni, integrazioni e/o modifiche, il compito di verificare la costante applicazione dei principi espressi nel Modello e nel Codice Etico nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli

stessi e dei relativi presidi procedurali è demandato all'OdV, quale organo a ciò espressamente preposto.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestive informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo della Società, nelle procedure e negli assetti operativi e gestionali della stessa.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché la revisione più recente del Modello sia tempestivamente implementata e comunicata senza indugio a tutti i Destinatari.

L'aggiornamento delle procedure interne funzionali all'attuazione del Modello può essere compiuto dalle funzioni a ciò preposte nell'ambito del SGI in coordinamento con l'OdV. Gli eventi che, nello spirito di garantire nel tempo l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, possono rendere necessario un suo aggiornamento o adeguamento, includono, a titolo esemplificativo, le seguenti categorie:

- novità legislative relative alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- evoluzione della giurisprudenza e degli orientamenti dottrinali prevalenti;
- riscontro di carenze, lacune o significative violazioni delle previsioni del Modello, emerse in occasione di verifiche sulla sua efficacia o a seguito di segnalazioni;
- modifiche rilevanti nella struttura organizzativa o nei settori di attività della Società.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La Funzione

La Società, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto 231, ha istituito un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e dotato delle competenze necessarie in materia di SCI ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ai sensi del Decreto 231, all'OdV compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'OdV è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei Reati presupposto;
- vigilare costantemente sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza dei comportamenti adottati e individuando eventuali scostamenti, anche attraverso l'analisi dei flussi informativi pervenuti dai Destinatari del Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni del Modello, coordinandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- vigilare, a seguito dell'accertata violazione del Modello, sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare;
- proporre l'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli organi aziendali competenti, ovvero laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- verificare l'attuazione del piano di formazione del personale (vd. *infra* par. 6.1);
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività sopra citate.

4.2 Requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al fine di garantire un'attuazione effettiva ed efficace del Modello, l'OdV dev'essere dotato dei seguenti requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'**autonomia** e l'**indipendenza** dell'OdV si concretizzano nella piena libertà di iniziativa e di controllo, al riparo da qualsiasi interferenza o condizionamento da parte degli esponenti della Società e, in particolare, dell'organo dirigente. Al fine di assicurare tali requisiti, i membri dell'OdV devono agire con autonomia di giudizio, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione per le materie relative al Modello e al Decreto 231.

Nel corso delle verifiche e delle ispezioni, all'OdV – e alle strutture eventualmente coinvolte – sono riconosciuti i più ampi poteri necessari a svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Ai fini di garantire la propria autonomia e indipendenza, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa, esercitati sulla base di un *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dello stesso OdV. Qualora le risorse stanziate non risultino sufficienti per un efficace svolgimento delle funzioni attribuite, l'OdV può richiedere un'integrazione del *budget* assegnato. In presenza di situazioni eccezionali o urgenti, in mancanza di sufficiente budget e non potendo ottenere per tempo una integrazione dello stesso, l'OdV può comunque procedere in autonomia alla spesa secondo le proprie necessità. Tali circostanze saranno oggetto di apposita tempestiva relazione al Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile, affinché ratifichi la spesa.

Il requisito della **professionalità** si sostanzia nella capacità dell'OdV di svolgere con competenza le proprie funzioni di vigilanza, verificando l'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle caratteristiche che i suoi membri devono possedere per operare efficacemente e garantire la costante dinamicità del Modello, anche attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

L'OdV viene coadiuvato dalle strutture organizzative interne della Società – in particolare dalle funzioni aziendali di controllo – per l'esecuzione di verifiche specifiche. Ove necessario, l'OdV può inoltre avvalersi di Consulenti esterni per lo svolgimento delle attività tecniche connesse ai controlli. In tali casi, i Consulenti sono tenuti a riferire direttamente all'OdV in merito ai risultati del proprio operato.

Per quanto concerne il requisito della **continuità di azione**, l'OdV è chiamato a vigilare costantemente sul rispetto del Modello, a verificarne l'effettività e l'efficacia e, ove necessario, a proporne l'aggiornamento in conseguenza di modifiche organizzative o normative, nonché in presenza di manifeste inefficienze o inadeguatezze. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie alla vigilanza sul Modello, dedicandovi un impegno adeguato e avvalendosi dei poteri di indagine indispensabili per l'espletamento delle proprie funzioni. Con riferimento agli Organismi di vigilanza a composizione plurisoggettiva, il requisito della continuità di azione, da valutare rispetto all'intero collegio, può essere soddisfatto attraverso diverse soluzioni: ad esempio, mediante la presenza di componenti interni i quali, alle condizioni prima indicate in punto di autonomia ed indipendenza, possono offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la necessaria continuità d'azione.

4.3 **Composizione, nomina e durata**

Il Consiglio di Amministrazione, considerate le dimensioni della Società, il suo assetto organizzativo e le caratteristiche del *business*, ha ritenuto di istituire un OdV collegiale, composto da tre soggetti qualificati, di cui due esterni (uno dei quali con funzione di Presidente) ed uno interno al fine di assicurare la continuità d'azione. Tale composizione garantisce nella sua collegialità il possesso dei requisiti richiesti dal Decreto 231.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV stabilendone altresì il compenso per i membri esterni, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente e solo dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui sopra.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e, al termine del mandato, i suoi membri possono essere rieletti.

Inoltre, alla scadenza della carica, i componenti dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

Al fine di assicurare l'operatività dell'OdV anche nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente (come nel seguito descritti), il Consiglio di Amministrazione può nominare un componente supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del membro dell'OdV sostituito. In caso di mancata nomina del componente supplente, l'OdV esercita comunque i propri poteri.

4.4 **Cause di ineleggibilità ed incompatibilità**

Prima del conferimento dell'incarico, i membri dell'OdV devono dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Costituiscono motivi di **ineleggibilità** e/o **incompatibilità** dei componenti l'OdV:

- essere o divenire amministratore del Consiglio di Amministrazione della Società;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di Revisione contabile di SSPI prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale della Società;
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice antimafia), fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza);
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare);
  - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del Codice civile (società e consorzi);
  - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.Lgs. 231/2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare senza indugio al Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di tali cause o il venir meno dei requisiti sopra indicati.

4.5 Cause di sospensione, revoca, decadenza e cessazione

4.5.1 Sospensione e revoca

Costituiscono **cause di sospensione** dalla funzione di componente dell'OdV:

- la sentenza di condanna, anche non definitiva, emessa nei confronti del componente dell'OdV o di altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- la sentenza di condanna non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444, del Codice di procedura penale, anche a pena sospesa, per uno dei Reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- la richiesta di rinvio a giudizio per uno dei Reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 o per i reati di cui al Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare) e per i delitti fiscali;
- la sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice antimafia), fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- la malattia o l'infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al componente di partecipare alle sedute dell'OdV.

I componenti dell'OdV, sotto la propria responsabilità, sono tenuti a comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV e al Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di sospensione sopra indicate.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause, procede a dichiarare la sospensione del componente interessato dalla carica.

In caso di sospensione di uno o più componenti effettivi, il Consiglio di Amministrazione provvede a integrare l'OdV con uno o più membri supplenti, tenendo conto delle specifiche competenze di ciascuno.

La sospensione non può avere una durata superiore a sei mesi. Entro tale termine, qualora dagli elementi disponibili (*e.g.* esiti di procedimenti giudiziari) emerga la possibile

permanenza delle cause che hanno determinato la sospensione, il Consiglio di Amministrazione procede all'iscrizione all'ordine del giorno della eventuale revoca del componente sospeso. Quest'ultimo delibera quindi in merito alla revoca o, in alternativa, alla reintegrazione del componente nelle sue piene funzioni; in tale ultimo caso, il supplente subentrato rientra nella propria posizione di supplenza.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'OdV, la Presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano per data di nomina o, in caso di pari anzianità di nomina, dal componente di età maggiore.

Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre, **revocare** per giusta causa e con delibera motivata, in ogni tempo, uno o più componenti dell'OdV.

Per giusta causa di revoca deve intendersi il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata, durante il mandato, a tre adunanze consecutive dell'OdV;
- per i soli componenti interni alla Società, la cessazione dalle funzioni attribuite secondo l'organigramma societario o dalla carica ricoperta nell'organo sociale;
- la violazione del Modello 231;
- l'applicazione alla Società, ovvero ad altro ente, in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, al momento dei fatti contestati, la carica di membro dell'organismo di vigilanza anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa, da parte dell'organismo di vigilanza;
- sia accertata un'assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV svoltesi a seguito di formale e regolare convocazione.

4.5.2 Cause di decadenza

I membri dell'OdV, successivamente alla loro nomina, decadono dalla carica qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità e indipendenza di cui sopra;
- vengano accertate le cause di incompatibilità di cui sopra;
- siano accertate gravi inadempienze o un comportamento non assistito da diligenza e buona fede nell'esercizio delle funzioni;
- siano attribuite al componente funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di indipendenza e autonomia propri dell'OdV;

I componenti dell'OdV devono comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV e al Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra. Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, procede alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'OdV e alla sua sostituzione.

4.5.3 Cessazione per rinuncia

Ciascun componente dell'OdV può rinunciare in ogni momento, mediante comunicazione scritta da inviarsi al Presidente dell'OdV e al Consiglio di Amministrazione, con un preavviso minimo di due mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvede conseguentemente alla sostituzione del componente dimissionario. Procede, altresì, alla sostituzione in caso di sopravvenuta incapacità o decesso.

4.6 **Funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti in coerenza con il presente documento.

L'OdV si riunisce, di norma, con cadenza trimestrale e ogni qualvolta uno dei suoi membri ne richieda la convocazione al Presidente mediante comunicazione scritta, motivando l'opportunità della riunione. L'OdV può inoltre delegare al Presidente specifiche funzioni.

Delle riunioni è redatto apposito verbale, sottoscritto da tutti i componenti presenti.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su tutti i livelli del personale, e riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione tramite il proprio Presidente. Gli eventuali componenti dell'OdV appartenenti al personale della Società, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, rispondono esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere oggetto di sindacato da parte di alcun altro ente o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV e il mandato conferito. Fatto salvo il rispetto di eventuali disposizioni di legge prevalenti, l'OdV ha libero accesso – senza necessità di preventiva autorizzazione – a tutte le funzioni e agli organi della Società, al fine di ottenere informazioni, dati o documenti ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. L'OdV può inoltre effettuare verifiche a sorpresa.

L'OdV organizza il proprio operato sulla base di un piano di attività annuale, presentato al Consiglio di Amministrazione, mediante il quale definisce le iniziative da intraprendere per la valutazione dell'efficacia e dell'effettività del Modello, nonché per il suo eventuale aggiornamento.

L'OdV valuta la congruità del *budget* annuale ad esso assegnato, approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV si coordina con le strutture organizzative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti inerenti l'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'OdV può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio della Funzione Legale, nella persona del *Lead Senior Counsel*, nonché del supporto del personale dipendente e di Consulenti dotati di specifiche competenze, la cui collaborazione risulti, di volta in volta, necessaria.

I componenti dell'OdV, così come i soggetti dei quali l'OdV si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni

acquisite nell'esercizio delle rispettive funzioni, fatte salve le attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV garantiscono, in particolare, la massima riservatezza in ordine alle informazioni acquisite nell'ambito di eventuali segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello. Essi si astengono, inoltre, dal ricevere o utilizzare informazioni riservate per finalità diverse da quelle previste nel presente paragrafo, o per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

4.7 **Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 prevede che il Modello disciplini specifici obblighi informativi da e verso l'OdV, al fine di consentirgli di svolgere in modo efficace le proprie funzioni di controllo sull'osservanza e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo ha dunque natura bidirezionale:

- dall'OdV verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, così da garantire un costante aggiornamento sull'attività di vigilanza condotta e sugli eventuali aspetti di criticità rilevati;
- verso l'OdV da parte delle strutture organizzative responsabili della gestione delle Attività sensibili e, più in generale, da tutte le funzioni con compiti rilevanti ai fini del Modello, affinché l'OdV sia costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello stesso e sulle eventuali criticità emerse.

Tali flussi informativi, nelle due direzioni indicate, consentono inoltre all'OdV di accertare con maggiore tempestività e precisione le cause di eventuali violazioni del Modello o, nei casi più gravi, le ragioni alla base del verificarsi dei Reati presupposto.

4.7.1 Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Al fine di garantire piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di aggiornamenti o adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'OdV trasmette semestralmente al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sul proprio operato, ivi comprese le verifiche condotte. Tale relazione deve contenere, tra le altre, le seguenti informazioni:

- una valutazione complessiva sul funzionamento e sull'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazione, correzione o modifica;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche riscontrate nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione, anche con il supporto della funzione aziendale competente, di eventuali nuove Attività sensibili non contemplate nel Modello;
- un rapporto sulle evidenze ricevute, concernenti presunte violazioni del Modello e delle procedure di attuazione, nonché l'esito delle verifiche conseguentemente svolte;
- l'elenco dei procedimenti disciplinari eventualmente avviati per violazioni delle regole del Modello e delle misure adottate, da parte della funzione aziendale competente.

L'OdV predispone un rendiconto annuale delle spese (eventualmente) sostenute nell'ambito del *budget* assegnato e, nella relazione annuale, trasmette al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività per il successivo anno.

Oltre alle informazioni riportate nella relazione periodica, l'OdV comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, al fine di consentire l'adozione dei provvedimenti necessari:

- le violazioni accertate del Modello e ogni comportamento illecito rilevante ai fini del Decreto 231, di cui venga a conoscenza direttamente o tramite le segnalazioni ricevute;
- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello;
- ogni informazione utile al corretto svolgimento delle proprie funzioni e a garantire l'efficace attuazione del Modello.

Da ultimo, l'OdV segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali elementi di particolare rilevanza emersi nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Inoltre, può richiedere in qualsiasi momento di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora accerti fatti di particolare gravità o ritenga opportuno approfondire questioni inerenti al funzionamento o all'efficace attuazione del Modello.

L'OdV, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, contestualmente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'applicazione, al funzionamento, all'aggiornamento del Modello e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala eventuali carenze in merito all'assetto organizzativo e all'efficacia delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte dei Destinatari.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Allo stesso modo, l'OdV può richiedere – tramite le funzioni o i soggetti competenti – la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti. Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi coinvolti.

4.7.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare attivamente per garantirne la piena ed efficace attuazione, segnalando tempestivamente ogni palese violazione del Modello, ogni comportamento illecito, nonché ogni condotta anomala e/o atipica (anche laddove non integrino un'esplicita violazione del Modello, ma si discostino in modo significativo dalle procedure vigenti), oltre ad eventuali carenze procedurali rilevate.

Il medesimo obbligo grava anche sui soggetti esterni che, a vario titolo, partecipano allo svolgimento di attività sensibili in conformità alle clausole di impegno inserite nei contratti e/o nelle lettere di incarico che disciplinano i rapporti tra questi ultimi e la Società.

Tali segnalazioni sono effettuate:

- su base periodica: si tratta di informazioni e notizie identificate dall'OdV e a quest'ultimo fornite dalle singole strutture societarie. Tali informazioni devono essere trasmesse all'OdV obbligatoriamente e secondo la periodicità da esso stabilita, dal responsabile di ciascuna area di *business* e funzione di supporto, secondo il formato indicato dall'OdV stesso;
- su base occasionale: si tratta di informazioni, di qualsiasi genere, non riconducibili alla precedente categoria e provenienti anche da soggetti terzi, attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e al rispetto delle previsioni del Decreto 231, che possano risultare utili all'OdV per il corretto svolgimento delle proprie funzioni.

In particolare, l'OdV deve ricevere, con la necessaria tempestività ed in forma scritta, ogni informazione riguardante:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* D.Lgs. 231/2001;
- eventuali documenti di *reporting* predisposti dalle strutture organizzative e/o dagli organi di controllo (compresa la Società di Revisione contabile) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni

con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e delle procedure aziendali;

- eventuali indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello, al fine di fornire all'OdV stesso tutti gli elementi necessari per condurre le proprie attività istruttorie circa tali presunte violazioni;
- procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni erogate ad esito degli stessi;
- i provvedimenti e/o le comunicazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti l'avvio di indagini – anche a carico di ignoti – relative ai reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società ed i suoi dipendenti. Restano ferme eventuali differenti previsioni normative e/o obblighi di segretezza da osservare nell'ambito delle indagini e/o dei procedimenti. Qualora il Destinatario interessato non abbia certezza circa l'esistenza di tali obblighi o limitazioni, è sua responsabilità acquisire preventivamente informazioni complete presso l'autorità o l'organo competente;
- l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dirigenti o Dipendenti ai quali siano state contestate le fattispecie di reato di cui al Decreto 231, nonché ogni eventuale sentenza di condanna;
- la richiesta, da parte di dirigenti e Dipendenti della Società, di assistenza legale in caso di avvio di un procedimento giudiziario a proprio carico, per uno dei reati disciplinati dal Decreto 231;
- lo svolgimento di procedimenti giudiziari aventi ad oggetto la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e nei quali sia coinvolta la Società, nonché, al loro termine, i relativi esiti;
- l'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli enti competenti (*e.g.* ARPA, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni, che abbiano comportato lesioni gravi o gravissime a Dipendenti e/o a terzi;

- variazioni intervenute nel sistema delle deleghe della Società che possano avere un impatto rilevante ai fini del *control and risk self assessment* e del Modello.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo capitolo 7.

Oltre ai flussi informativi a evento e periodici sopra rappresentati, l'OdV potrà richiedere, di volta in volta, ulteriori informazioni a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso, definendo le modalità e le tempistiche di trasmissione.

Resta in ogni caso facoltà dell'OdV proporre le modifiche ritenute necessarie ai flussi informativi sopra descritti.

In conformità con il parere emesso dal Garante della Protezione dei dati personali del 12 maggio 2020, su richiesta dell'Associazione dei componenti degli Organismi di Vigilanza (AODV 231), in merito alla qualificazione soggettiva degli Organismi di Vigilanza ai fini *privacy*, i membri esterni dell'OdV saranno tenuti a trattare i dati dei soggetti a qualsiasi titolo operanti presso la Società, acquisiti per il tramite dei flussi informativi, in conformità alle istruzioni impartite dal Titolare del Trattamento, secondo quanto previsto dall'art. 29 Regolamento (UE) 2016/679, affinché il trattamento avvenga in conformità ai principi stabiliti dall'art. 5 dello stesso GDPR.

Il Titolare del Trattamento sarà tenuto ad adottare idonee misure tecniche e organizzative, al fine di garantire la protezione dei dati trattati, assicurando contestualmente all'OdV l'autonomia e l'indipendenza rispetto agli organi di gestione societaria nell'adempimento dei propri compiti, secondo le modalità previste dalla citata normativa europea.

Inoltre, la Società designerà – nell'ambito delle misure tecniche e organizzative da porre in essere in linea con il principio di *accountability* (art. 24 GDPR) – i singoli membri dell'OdV quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali (artt. 4, n. 10, 29, 32 par. 4 GDPR; v. anche art. 2-*quaterdecies* del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice della *Privacy*).

4.7.3 Modalità di trasmissione dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al paragrafo precedente, tutti i Destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'OdV attraverso le seguenti modalità:

- mediante posta elettronica alla seguente casella: *odv.sspi@syensqo.com*;
- mediante posta ordinaria indirizzata all'OdV presso la sede della Società: Bollate (MI), Viale Lombardia n. 20.

Le informazioni sono conservate dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, ovvero per il diverso periodo previsto di volta in volta dalla normativa applicabile, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso a tale archivio è consentito esclusivamente all'OdV e ai soggetti da questo espressamente e formalmente autorizzati.

5. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING

5.1 La normativa *Whistleblowing ex* D.Lgs. 24/2023

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha dato attuazione, nell'ordinamento italiano, alla direttiva (UE) 2019/1937 in materia di *whistleblowing*, introducendo un sistema organico di tutele per le persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o, più in generale, delle normative nazionali rilevanti per la tutela dell'interesse pubblico. Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 ed è entrato in vigore il 30 marzo 2023.

L'obiettivo principale del D.Lgs. 24/2023 consiste nel definire un quadro uniforme di protezione per i segnalanti, ossia per coloro che, nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, riferiscono condotte illecite o irregolarità che possono ledere l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato. Il Legislatore mira, in tal modo, a favorire l'emersione delle violazioni, a proteggere i soggetti che le segnalano da eventuali ritorsioni e a imporre l'adozione di canali di segnalazione sicuri e affidabili.

Il D.Lgs. 24/2023 individua i soggetti tenuti alla sua applicazione tanto nel settore pubblico, ricomprendendo tutte le amministrazioni[15], quanto nel settore privato, includendo non solo le imprese con almeno cinquanta dipendenti, ma anche quelle che operano in settori regolati dal diritto dell'Unione – come i servizi finanziari, il trasporto o la tutela ambientale – e tutte le società che abbiano adottato un Modello di

[15] L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava altresì sui seguenti soggetti del settore pubblico:
- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati.

Per garantire un sistema efficace, il D.Lgs. 24/2023 prevede quattro modalità di segnalazione: quella interna, che rappresenta la via ordinaria e richiede a ciascun ente di predisporre un canale indipendente, riservato e conforme alla normativa sulla protezione dei dati personali; quella esterna, indirizzata all'ANAC, cui il segnalante può ricorrere quando il canale interno non è attivo o non è considerato idoneo oppure quando sussiste il rischio di subire ritorsioni, la divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone); e, infine, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile[16].

La platea dei soggetti legittimati a effettuare segnalazioni è particolarmente ampia. Oltre ai dipendenti pubblici e privati, rientrano infatti anche lavoratori autonomi, Consulenti, Collaboratori, Fornitori, appaltatori e subappaltatori, tirocinanti e volontari, nonché ex

[16] I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:
- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:
- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Dipendenti e candidati che abbiano appreso informazioni rilevanti durante le procedure di selezione o di preassunzione.

Per assicurare l'efficacia del sistema, il D.Lgs. 24/2023 introduce un articolato regime di tutele nei confronti del segnalante, vietando qualunque forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato. Tali garanzie operano automaticamente qualora la segnalazione sia effettuata in buona fede e rientri nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

In particolare, costituiscono violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Parallelamente, sono previsti specifici obblighi in capo agli enti, quali l'adozione di canali interni sicuri, la tenuta di un registro delle segnalazioni, la tutela della riservatezza

dell'identità del segnalante[17] e il rispetto di termini certi per fornire riscontro, generalmente non superiori a tre mesi. Gli enti sono inoltre tenuti a informare il personale sulle modalità operative e sulle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023.

All'ANAC è attribuito un ruolo centrale nell'architettura normativa, in quanto autorità nazionale competente alla gestione delle segnalazioni esterne e all'irrogazione delle sanzioni amministrative nei confronti degli enti che non rispettano gli obblighi previsti o che pongano in essere comportamenti ritorsivi. L'autorità vigila altresì sull'efficacia complessiva del sistema di segnalazione e di tutela.

5.2 **I canali di segnalazione del gruppo Syensqo**

Con riferimento alle comunicazioni relative alle irregolarità e agli illeciti, in linea con quanto previsto dalla direttiva (UE) 2019/1937, recepita in Italia con il D.Lgs. 24/2023, Syensqo e la Società si sono dotati di propri canali di segnalazione interni all'uopo dedicati. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione (anche se solo menzionati), nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

In particolare, i canali attivati consentono a:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori distaccati;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale (*e.g.* Fornitori);
- liberi professionisti (*e.g.* avvocati, commercialisti, notai, ecc.);
- Consulenti;

[17] L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- coloro che hanno acquisito informazioni sulle violazioni: (i) nell'ambito di un rapporto di lavoro con la Società nel frattempo terminato, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso; (ii) durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali, nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato; (iii) durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società;

di segnalare violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, il Gruppo ha predisposto un'apposita procedura (la *Speak Up Policy*), nella quale sono dettagliate tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni.

La segnalazione può essere effettuata tramite i canali previsti, di volta in volta, dalla *Speak Up Policy*, come resi adeguatamente noti attraverso le comunicazioni interne e/o le attività formative.

In particolare, le segnalazioni possono essere inoltrate da soggetti interni ed esterni al gruppo Syensqo[18] attraverso i seguenti canali:

- ***Syensqo Ethics Helpline*** (*https://www.syensqo.com/en/about-us/ethics-and-compliance/ethics-helpline*) per le segnalazioni in forma scritta.
  La *Syensqo Ethics Helpline* (una piattaforma *online*) costituisce uno strumento sicuro, affidabile e facilmente accessibile per segnalare qualsiasi violazione, effettiva o potenziale. Il servizio è disponibile 24 ore su 24, sette giorni su sette, in diciannove lingue.

[18] In Syensqo, integrità significa creare un ambiente in cui tutti si sentano liberi di segnalare eventuali violazioni di leggi, *policy*, *standard* etici e del *Code of Business Integrity*. A tal fine, nell'ambito del piano di *audit* interno di Gruppo, dal 2024 è stato introdotto un *audit* dedicato agli *standard* etici, previsto con cadenza triennale.

I *Compliance Officers* di Gruppo sono incaricati di gestire le segnalazioni inoltrate tramite la *Ethics Helpline*. Il servizio è gratuito ed è messo a disposizione, a livello globale, di tutti i Dipendenti Syensqo, nonché delle terze parti.
La piattaforma di Gruppo consente di trasmettere una segnalazione scritta attraverso una procedura guidata ovvero di contattare direttamente il numero telefonico dedicato al proprio paese.

L'Appendice 2 della *Speak Up Policy* individua tre modalità mediante cui è possibile accedere alla piattaforma:

1. tramite *computer*, all'indirizzo *syensqo.ethicspoint.com*;
2. mediante telefono cellulare, accedendo a *syensqo.navexone.eu*;
3. attraverso la scansione di un *QR code* dedicato.

- **Contatti telefonici** – per le segnalazioni in forma orale[19]:
  1. contatto telefonico per l'Italia: il numero dedicato è 800 819 531;
  2. contatti diretti del *Chief Compliance Officer* e dei *Regional Compliance Officers*: i relativi recapiti telefonici sono indicati in modo puntuale nell'Appendice 3 della *Speak Up Policy*.

Le segnalazioni ricevute tramite qualsivoglia canale di segnalazione tra quelli sopra indicati e rilevanti ai sensi del Decreto 231 dovranno essere tempestivamente comunicate dal soggetto gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza unitamente agli esiti delle verifiche svolte e agli eventuali provvedimenti adottati.

5.3 **Ulteriori canali di segnalazione**

In aggiunta ai canali di segnalazione sopra descritti, è previsto un ulteriore canale orale fruibile esclusivamente a livello locale in Italia in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile di cui al D.Lgs. 24/2023.

[19] Alle segnalazioni telefoniche vengono applicate le stesse misure di protezione e riservatezza adottate per le segnalazioni via *Internet*.

In particolare, il segnalante potrà contattare il *Local Whistleblowing Officer* (nella persona del *Country Human Resources Manager*[20] *della Syensqo SA*[21]) chiedendo di essere ascoltato telefonicamente ovvero di fissare un incontro diretto da tenersi entro un termine di quindici giorni. A titolo esemplificativo, tale incontro potrà svolgersi anche in un luogo esterno alla sede della Società, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Nel caso in cui l'incontro venga svolto di persona, il *Local Whistleblower Officer* è tenuto a documentare la conversazione mediante la redazione di un rapporto scritto dettagliato, che dovrà essere sottoscritto dalla persona che ha ricevuto la dichiarazione e dal segnalante, previa verifica della correttezza del contenuto. Una copia del verbale deve essere consegnata al segnalante.

Con il consenso del segnalante, la conversazione potrà, in alternativa, essere registrata tramite dispositivi idonei alla registrazione e all'ascolto. Qualora tale registrazione non possa essere effettuata (*e.g.*, il segnalante non ha prestato il proprio consenso o mancano apparecchiature informatiche adatte alla registrazione) è richiesta la redazione del verbale.

Il *Local Whistleblower Officer*, in qualità di facilitatore, è conseguentemente tenuto a trasmettere al gestore delle segnalazioni (i *Compliance Officers*), a seconda dei casi, la registrazione della segnalazione, il verbale redatto dal Local Whistleblower Officer ovvero la busta indirizzata alla Società.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione[22]. La protezione da ritorsioni è estesa anche:

[20] I recapiti del Local Whistlblowing Officer sono reperibili nella Speak Up Policy Annex 4.
[21] In virtù dell'esternalizzazione di talune attività "*corporate*" alla Syensqo SA.
[22] Esemplificate nell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di merito negative o le referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Ogni atto assunto in violazione delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 è nullo.

Le segnalazioni ricevute tramite qualsivoglia canale di segnalazione tra quelli sopra elencati e rilevanti ai sensi del Decreto 231 dovranno essere tempestivamente comunicate dal soggetto gestore delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza unitamente agli esiti delle verifiche svolte e agli eventuali provvedimenti adottati.

Resta inteso che qualsiasi segnalazione presentata ad un soggetto diverso da quello formalmente individuato ovvero tramite canali differenti da quelli sopra indicati dovrà essere trasmessa al soggetto gestore tramite i canali ufficiali entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia alla persona segnalante.

conversione; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Comunicazione e formazione del personale

In conformità a quanto previsto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società assicura un'adeguata diffusione del presente Modello, affinché tutto il personale ne conosca contenuti e finalità. È obiettivo della Società assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara, dettagliata e aggiornata periodicamente in relazione ad eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso.

A tal fine, la comunicazione deve:

- essere proporzionata al livello gerarchico dei Destinatari;
- utilizzare canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili, tali da garantire la tempestiva trasmissione delle informazioni;
- garantire completezza, accuratezza e aggiornamento dei contenuti.

In particolare, con riguardo all'adeguatezza della formazione in base al livello gerarchico di destinazione, è compito della Società predisporre e formalizzare specifici programmi formativi finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del D.Lgs. 231/2001, del Modello (incluso il *Code of Business Integrity)*, da parte di tutte le funzioni aziendali. A tal fine, l'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga:

- ai Dipendenti nella loro generalità;
- ai Dipendenti operanti in specifiche aree di rischio;
- ai responsabili di funzione;
- agli amministratori;
- ad altri soggetti aziendali specificamente individuati.

In ogni caso, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare, l'attività di comunicazione e formazione dovrà essere improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

La Società promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Dipendenti, che sono tenuti a conoscerlo, osservarlo e contribuire alla sua attuazione. A ciascun Dipendente sono inoltre messi a disposizione gli strumenti necessari per accedere al testo del Modello ed ai relativi aggiornamenti.

Il Modello ed i principi in esso contenuti sono comunicati anche ai soggetti che, in ragione del rapporto fiduciario instaurato e dell'autonomia loro riconosciuta, sono chiamati a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione del Modello.

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello è sviluppato attraverso gli strumenti aziendali ritenuti più idonei, in particolare:

- l'inserimento del Modello all'interno della *intranet* aziendale;
- corsi *online* per i neoassunti;
- corso di formazione annuale obbligatorio sugli *standard* etici (*Code of Business Integrity*, *Speak Up Policy*; *Ethics Helpline*);
- corsi di formazione specifici, per talune categorie di Dipendenti, in materia di *Ethics & Compliance*, *Anti-bribery & Anti-corruption*, *Trade compliance*.

6.2 **Informativa a Collaboratori, Fornitori e Partner**

6.2.1 La clausola in materia di responsabilità amministrativa degli enti

I principi del Modello sono applicabili a tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, con o per la Società, incluse le terze parti.

L'attività di comunicazione relativa al Modello è pertanto rivolta anche ai soggetti esterni che intrattengono rapporti di collaborazione con la Società o che la rappresentano senza vincoli di dipendenza.

Attraverso una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello – resa disponibile, tra l'altro, mediante invito alla consultazione della sezione dedicata sul sito *internet* di Syensqo Italia – la Società promuove la conoscenza e il rispetto dei relativi contenuti da parte di Fornitori, Partner commerciali e finanziari, Consulenti, Collaboratori autonomi,

agenti, distributori, procacciatori d'affari e clienti e, in generale, di tutti i soggetti che interagiscono con la Società.

I contratti stipulati con soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti economico-contrattuali di entità particolarmente significativa, ovvero soggetti relativamente ai quali insiste un profilo di rischio potenziale elevato (*e.g.* in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, tutela ambientale, onorabilità e affidabilità della controparte contrattuale) prevedono una apposita clausola, denominata "*clausola in materia di responsabilità amministrativa degli enti*".

Mediante tale clausola 231, la Società richiede alla controparte di dichiarare di essere a conoscenza dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza e di aver preso visione del Modello. La clausola 231 precisa altresì che la Società richiede l'adesione della propria controparte ai medesimi principi nella conduzione delle proprie attività imprenditoriali e relazioni d'affari che riguardino la Società.

La clausola 231 stabilisce inoltre che, in caso di inosservanza del Modello, la Società possa diffidare la controparte al puntuale rispetto delle previsioni vincolanti contenute nei documenti in parola e, nei casi più gravi, previa contestazione formale e conclusione delle verifiche interne svolte in contraddittorio, procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale.

6.2.2 Il *Supplier Code of Business Integrity*

Il Gruppo ha inoltre adottato un apposito codice di integrità destinato ai propri Fornitori, denominato *Supplier Code of Business Integrity* (***Allegato n. 3***), il quale deve essere formalmente accettato in sede contrattuale da ciascun Fornitore ed inteso quale parte integrante del presente Modello. Tale documento definisce i requisiti minimi di condotta etica e di conformità legale necessari affinché una controparte possa qualificarsi come Fornitore di Syensqo.

Tutti i Fornitori di beni e servizi, nonché i subfornitori posti sotto il loro controllo, sono tenuti a rispettare il Supplier Code, ad osservare la normativa vigente e ad operare secondo principi etici[23].

Syensqo intende collaborare esclusivamente con Fornitori che condividano la convinzione che il rispetto dei diritti umani rappresenti un interesse fondamentale per individui, imprese e per la società complessivamente intesa.

Nello svolgimento delle proprie attività, i Fornitori sono tenuti a tutelare la salute e la sicurezza di Dipendenti, subfornitori e utenti, riducendo i rischi e l'impatto ambientale connessi alle operazioni. A tal fine, Syensqo si riserva la facoltà di richiedere ai Fornitori di sottoporsi ad una valutazione esterna della propria sostenibilità, in funzione del relativo profilo di rischio o della loro rilevanza strategica.

[23] I Fornitori sono tenuti a comunicare ai propri dipendenti e subfornitori le disposizioni contenute nel Supplier Code e a garantire che queste siano pienamente rispettate.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 L'apparato sanzionatorio

L'effettiva operatività del Modello deve essere garantita da un adeguato sistema che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi (di seguito, anche, il "**Sistema Disciplinare**"). Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il Dipendente.

Come anche chiarito dalla Linee Guida di Confindustria, la previsione di un Sistema Disciplinare e di meccanismi sanzionatori, deve essere differenziato in ragione delle varie tipologie di rapporti di lavoro esistenti (Dipendenti, dirigenti, amministratori, Collaboratori) e, in caso di rapporto di lavoro subordinato, rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, la legislazione speciale ed il principio di tipicità delle violazioni relativamente alle c.d. sanzioni conservative.

7.2 Le condotte rilevanti

Nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008[24], nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare.

[24] Art. 20, D. Lgs. n. 81/2008 "Obblighi dei lavoratori"

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato o alle attività sensibili, indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto 231;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei Reati presupposto previsti dal Decreto 231, o comunque

---

"*1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*
2. I lavoratori devono in particolare:
a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

7.3 L'irrogazione delle sanzioni disciplinari

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i Dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

7.4 Provvedimenti per inosservanza da parte del personale della Società

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento tempo per tempo applicabile, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, del dolo ovvero del grado di colpa e degli altri elementi menzionati dal CCNL (i.e. *Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per gli addetti*

all'industria chimico-farmaceutico, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL).

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori; in particolare, quelle relative all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al Dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Di seguito i provvedimenti disciplinari applicabili, con un'esemplificazione delle condotte rilevanti, ferma la facoltà di valutazione caso per caso da parte della Società sulla base della gravità della violazione.

- Richiamo verbale:
  - lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalla legge, o dal contratto o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
  - lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;
  - tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi.
- Ammonizione scritto:
  - ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale;
  - inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalla legge, o dal contratto o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
  - negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;
  - omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi da parte di altri appartenenti al personale o di superiori, ovvero da parte di terzi.
- Multa:
  - recidiva in comportamenti già sanzionati con biasimo scritto;
  - inosservanza reiterata di disposizioni aziendali non gravi;
  - assenza ingiustificata fino a una giornata lavorativa;
  - abbandono temporaneo del posto di lavoro senza giustificato motivo.
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (per un periodo non superiore a dieci giorni):

  - mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
  - inosservanza ripetuta – o di una certa gravità – dei doveri stabiliti dalla legge, o dal contratto o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
  - omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;
  - negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi.
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo:
  - violazione dei doveri stabiliti dalla legge o dal contratto o delle direttive dell'azienda, o scarso rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
  - qualunque comportamento – anche extraprofessionale – non compatibile con il mantenimento della fiducia necessaria alla prosecuzione del rapporto di lavoro, in relazione alle mansioni espletate;
  - qualunque comportamento – anche extraprofessionale – tale da arrecare un danno economico o all'immagine del datore di lavoro incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro.
- Licenziamento per causa giusta:
  - violazione dei doveri stabiliti dalla legge o dal contratto, o delle direttive dell'azienda, ovvero scarso rendimento nel lavoro di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per l'entità della colpa, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
  - qualunque comportamento – anche extraprofessionale – non compatibile con il mantenimento della fiducia necessaria alla prosecuzione del rapporto

di lavoro, in relazione alle mansioni espletate, e di gravità tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto;

- qualunque comportamento – anche extraprofessionale – tale da arrecare un danno economico o all'immagine del Datore di Lavoro incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro, in misura tale da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria.

7.5 Provvedimenti per inosservanza da parte dei dirigenti della Società

Per quanto riguarda il personale dirigente, costituisce comportamento sanzionabile ed illecito disciplinare non solo la violazione direttamente commessa dal dirigente medesimo – o, più in generale, l'assunzione di comportamenti che non siano conformi a quanto ragionevolmente atteso, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto –, ma anche la mancata vigilanza sul comportamento dei lavoratori gerarchicamente subordinati.

Tali violazioni saranno sanzionate in linea con le disposizioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dirigenti.

7.6 Provvedimenti per inosservanza da parte degli amministratori della Società

In caso di mancata osservanza del Modello da parte degli amministratori della Società, che siano anche Dipendenti della medesima, si provvederanno ad applicare le più appropriate misure disciplinari, se e nella misura in cui i comportamenti afferiscano anche al ruolo dirigenziale o comunque di dipendente ricoperto.

Inoltre, le violazioni del Modello daranno in ogni caso luogo all'applicazione di sanzioni specifiche in relazione al ruolo di amministratori. Tali sanzioni possono variare dal rimprovero scritto alla revoca della carica da parte dell'Assemblea dei Soci, fino all'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 del Codice civile in caso di intenzionalità ed estrema

gravità del comportamento posto in essere (valutabile anche in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta), nonché delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si è manifestato.

Il provvedimento del richiamo scritto si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche nei casi di: (i) ritardata adozione di misure a seguito di segnalazioni; e (ii) ritardata redazione della documentazione prevista dal Modello.

7.7 Provvedimenti per inosservanza da parte di Collaboratori, Fornitori e Partner

La mancata osservanza del Modello da parte di Collaboratori, Fornitori o Partner commerciali della Società è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti con gli stessi. A seconda dei casi, possono anche essere previste penali e/o la risoluzione automatica del relativo contratto (ai sensi dell'art. 1456 del Codice civile), fatto salvo comunque il risarcimento del danno. Trovano, altresì, applicazione, in aggiunta alle predette clausole o in alternativa alle stesse qualora uno specifico contratto non le contenga, i rimedi previsti dal Codice civile in caso di inadempimento grave e/o da specifiche normative di settore.

7.8 Sanzioni relative alla violazione della normativa sulle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023

Il mancato rispetto della normativa relativa alle segnalazioni "*whistleblowing*" di cui al D.Lgs. 24/2023 è sanzionato dagli organi competenti in base alle regole interne della Società e del CCNL di riferimento.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- il mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

7.9 **Il procedimento disciplinare**

Ai fini dell'adozione di un provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, il Datore di Lavoro deve procedere ad una contestazione scritta, nella quale siano specificamente indicati i fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento disciplinare potrà essere irrogato solo dopo il decorso di otto giorni dalla contestazione, periodo entro il quale il lavoratore ha facoltà di presentare le proprie giustificazioni, anche verbalmente. Qualora il provvedimento non venga adottato entro gli otto giorni successivi al termine previsto per la presentazione delle giustificazioni, e dunque entro sedici giorni dalla contestazione, le giustificazioni del lavoratore si intendono accolte. Il provvedimento deve essere adottato entro il termine di sedici giorni dalla contestazione, anche qualora il lavoratore non presenti alcuna giustificazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter giustificare il licenziamento, il lavoratore può essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa sino all'adozione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per l'intero periodo di sospensione.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto ed i provvedimenti diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale.