

EAGLEBURGMANN ITALIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	1	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	---	---

Sommario

- PARTE GENERALE -	4
INQUADRAMENTO NORMATIVO.....	4
SEZIONE PRIMA	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	4
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti	4
1.2. I reati previsti dal Decreto	5
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto.....	16
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa.....	16
1.5. Le Linee Guida delle associazioni di categoria.....	17
- PARTE SPECIALE -	19
IL MODELLO ORGANIZZATIVO	19
SEZIONE SECONDA	19
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EAGLEBURGMANN ITALIA S.R.L. 19	
2.1. Finalità del Modello	19
2.2. Destinatari	20
2.3. Elementi fondamentali del modello	20
2.4. Codice di Condotta e Modello.....	21
SEZIONE TERZA	22
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.1. Durata in carica, decadenza e revoca	22
3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	24
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	26
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	27
SEZIONE QUARTA.....	30
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
4.1. Sanzioni per il personale dipendente.....	30
4.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	32

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	2	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

4.3.	Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	33
4.4.	Misure nei confronti degli Amministratori	33
4.5.	Misure nei confronti degli apicali	33
4.6.	Misure nei confronti di partners e collaboratori esterni	33
4.7.	Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 ("Whistleblowing")	34

SEZIONE QUINTA35

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO35

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....35

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	3	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

- PARTE GENERALE -

INQUADRAMENTO NORMATIVO

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.Lgs. 231/2001”** o, anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti. Tale forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le garanzie proprie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio* dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità amministrativa. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	4	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
--	---	---

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316 ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode in agricoltura (art. 2 L. 898/1986);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 320, 321, 322 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Peculato, concussione induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti Istituzionali degli organi dell'Unione europea o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari dell'Unione europea degli Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008 (art. 24-bis):

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	5	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare/impedire/ interrompere comunicazioni informatiche/telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Delitti in materia di Sicurezza cibernetica (art 1, co. 11, D.L 105/2019).

3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*):

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25-*bis*):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	6	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo/introduzione nello Stato/acquisto/detenzione/ messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione/detenzione di filigrane o strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p. e succ. mod.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p., modificato dalla L.99/2009 art. 15, comma 1,b).

5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-bis 1):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

6. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 e dalla Legge 69/2015 (art. 25-ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	7	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) come inserito dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e modificato dal D. Lgs. 38/2017;
 - Istigazione alla Corruzione tra privati (art.2635 bis c.c.) come inserito dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n.38 “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”;
 - Illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*):
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
 - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
 - Atto di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976);
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976);
 - Pentimento operoso (art. 5 D.L. n. 625/1979 – convertito con modifica in L. 15/1980);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	8	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.lgs. 625/1979 - mod. in L. 15/1980);
 - Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (art. 3, L. n. 422/1989);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2 Conv New York 9/12/1999).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25-*quater*. 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con la legge 199/2016 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 bis, comma 1 c.p.);
 - Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600 bis, comma 2 c.p.);
 - Pornografia minorile - Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600 ter, comma 1 e 2);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-*sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291-*quater*);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	9	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----------	---

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25-*septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25-*octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-*novies*):
- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a-*bis*), Legge 633/1941);
 - Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, comma 1, Legge 633/1941);
 - Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-*quinquies* e 64-*sexies* Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	10	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-quater, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-ter comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-ter comma 2, Legge 633/1941);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	11	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-*bis* Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181*bis*, comma 2 di detti dati (art. 171-*septies*, Legge 633/1941);
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, Legge 633/1941).
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25-*decies*):
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).
16. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011, e modificati dalla Legge 68/2015 (art. 25-*undecies*):
- Inquinamento ambientale (452-*bis* c.p.);
 - Disastro ambientale (452-*quater* c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (452-*quinqüies* c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452-*sexies* c.p.);
 - Circostanze aggravanti (452-*octies* c.p.);
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
 - Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	12	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);
 - Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1, 2 e 3-bis, Legge n. 150/1992);
 - Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);
 - Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
 - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
 - Inquinamento di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 - 9 D.Lgs. n. 202/2007).
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25-duodecies):
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 commi 12 e 12-bis del D.Lgs. n. 286/1998);
 - Promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (art 12, commi 3, 3 bis, e 3 ter);
 - Favoreggiamento della permanenza di stranieri nel territorio dello stato (art 12, comma 5).
18. Reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 20 novembre 2017 n.167 (art. 25-terdecies):
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies):

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	13	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	-----------	---

- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

20. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro (art. 2, co. 1 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro [art. 2, co. 2-bis D.Lgs. 74/2000 (introdotto dal D.L. 124/2019)];
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, co. 1 e 2 bis D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distribuzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

21. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/1973);

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	14	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - bis D.P.R. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 - quater D.P.R. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/1973);
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (art. 294 D.P.R. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/1973);
- Differenze tra il carico ed il manifesto (art. 302 D.P.R. 43/1973);
- Differenze rispetto alla dichiarazione per esportazione di merci con restituzione di diritti (art. 304 D.P.R. 43/1973);
- Mancato scarico della bolletta di cauzione. Differenze di quantita' (art. 305 D.P.R. 43/1973);
- Differenze di qualita' rispetto alla bolletta di cauzione (art. 306 D.P.R. 43/1973);
- Differenze nelle merci depositate nei magazzini doganali privati (art. 308 D.P.R. 43/1973);
- Differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla temporanea importazione od esportazione (art. 310 D.P.R. 43/1973);
- Differenze di qualita' nella riesportazione a scarico di temporanea importazione (art. 311 D.P.R. 43/1973);
- Differenze di qualita' nella reimportazione a scarico di temporanea esportazione (art. 312 D.P.R. 43/1973);
- Differenze di quantita' rispetto alla dichiarazione per riesportazione e per reimportazione (art. 313 D.P.R. 43/1973);
- Inosservanza degli obblighi imposti ai capitani (art. 316 D.P.R. 43/1973);
- Inosservanza di prescrizioni doganali da parte dei comandanti di aeromobili (art. 317 D.P.R. 43/1973);
- Omissione o ritardo nella presentazione della dichiarazione doganale (art. 318 D.P.R. 43/1973);
- Inosservanza di formalità doganali (art. 319 D.P.R. 43/1973);
- Pene per le violazioni delle norme sui depositi nelle zone di vigilanza (art. 320 D.P.R. 43/1973);
- Pene per le violazioni delle discipline imposte alla navigazione nelle zone di vigilanza (art. 321 D.P.R. 43/1973).

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	15	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	16	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	-----------	---

ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, predisposte dalle principali associazioni di categoria, tra cui si richiamano in particolare quelle di Confindustria aggiornate alla data del 31 marzo 2008 e approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008, prevedono in generale le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono identificate nelle seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice di Condotta;

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	17	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, indicando, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Dette Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Di conseguenza, il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione anche le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria e, più in particolare, quelle fornite nelle ultime Linee Guida di Confindustria (aggiornate a marzo 2014), adattandole alle peculiarità della Società.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	18	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- PARTE SPECIALE -

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EAGLEBURGMANN ITALIA S.R.L.

EagleBurgmann Italia S.r.l. (di seguito “EagleBurgmann” o la “Società”), è una società a responsabilità limitata facente parte del Business Group EagleBurgmann. L’operatività della società è pienamente integrata nell’organizzazione del gruppo Freudenberg, i cui valori e Business Principles sono alla base della politica aziendale.

Il Business Group EagleBurgmann figura tra i leader a livello internazionale per le tecnologie di tenuta meccanica e giuntazione di compensazione. Il Business Group produce e commercializza una vasta gamma di prodotti di alta qualità - da singoli disegni fino a produzioni in larghi quantitativi, sia nel caso di complessi e dinamici sistemi di tenuta meccanica sia nel caso di baderne speciali per una varietà di applicazioni e settori industriali.

EagleBurgmann Italia, fondata nel 1989, ha sede in Milano, in viale Montenero 16. La principale sede operativa della Società è a Burago di Molgora (MB).

La Società ha acquisito in data 13 maggio 2019, mediante fusione per incorporazione, la società EagleBurgmann BT S.p.A. In tal senso la Società ha acquisito anche la sede di Vicenza e gli stabilimenti produttivi di Arcugnano.

La Società commercializza prodotti acquistati da centri di produzione EagleBurgmann dalle consociate del Gruppo Freudenberg o da terzi, in Italia e all'estero. La Società offre soluzioni di tenuta compatibili con l'ambiente, standardizzazione e test delle applicazioni, assistenza post-vendita comprensiva dell'installazione, avviamento, riparazione e analisi del danno.

EagleBurgmann, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18/03/2015, il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.2) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti. Il Modello da ultimo è stato aggiornato in data 05.02.2019.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso l’adozione del Modello, EagleBurgmann intende perseguire le seguenti finalità:

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	19	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ricomprese nel Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Condotta, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza che la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività aziendali, nonché alla correttezza ed alla veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire, grazie ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione del sistema di norme interno, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori, i Responsabili di Funzione e, più in generale, per tutti coloro che rivestono, in EagleBurgmann, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti, ivi compresi quelli con qualifica dirigenziale, e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali (di seguito i **"Destinatari"**).

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati da EagleBurgmann nella definizione del proprio Modello, possono essere così riassunti:

- l'attività di mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali e/o funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto, formalizzata nel documento aziendale denominato **"Matrice delle Attività a Rischio-Reato"** di cui al paragrafo 2.5;
- la previsione di specifici **presidi di controllo** relativamente ai processi strumentali e di gestione ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- la nomina di un **Organismo di Vigilanza**, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello e di cui alla Sezione Terza;
- l'adozione di un **sistema sanzionatorio** volto a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni dello stesso, descritto nella Sezione Quarta del presente Modello;
- lo svolgimento di un'attività di **informazione e formazione** sui contenuti del presente Modello.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	20	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

2.4. CODICE DI CONDOTTA E MODELLO

La Società, determinata ad improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi del Gruppo Freudenberg cui appartiene, ha recepito e formalmente adottato, con riferimento ai Destinatari identificati, il *Codice di Condotta del Gruppo Freudenberg* (nel resto del documento, più semplicemente, “*Codice di Condotta*”) con il quale ha inteso diffondere le linee guida alla conformità legale e alla condotta etica, anche con specifico riferimento ai contenuti del D.Lgs. 231/2001. Il *Codice di Condotta* costituisce il più diretto riferimento in ambito etico ed include una serie di regole di deontologia aziendale che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali e dei dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi della documentazione aziendale in ambito etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

La documentazione in ambito etico adottata dalla Società e dal Gruppo, pur essendo dotata di una propria valenza autonoma, afferma principi etico-comportamentali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo quindi rilevanza anche ai fini del Modello e diventandone un elemento complementare.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	21	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida richiamate al paragrafo 1.5, precisano che, sebbene il silenzio del Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente. L'Organismo deve inoltre svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, collocato in posizione di *staff* al Consiglio di Amministrazione e pertanto svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione ha istituito – nella medesima delibera di adozione del Modello - l'Organismo di Vigilanza a struttura collegiale, che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività della Società e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto, nell'operare, a rispettare i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento in *staff* e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche (tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, esperienza in procedure, processi, etc.) di cui dispone l'Organismo di Vigilanza. In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, si avvarrà di professionisti e consulenti esterni per lo svolgimento delle proprie attività;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di EagleBurgmann.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica un anno ed è in ogni caso rieleggibile. Esso viene identificato tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore, senza rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia dipendenti della Società sia professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti commerciali con

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	22	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

EagleBurgmann che possano integrare ipotesi di conflitto d'interesse. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni allo stesso, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società da essa controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché definisca una proposta di sostituzione e la porti all'attenzione del Consiglio.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	23	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	-----------	---

- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono invece giusta causa di revoca di un singolo componente (laddove la Società optasse in futuro per una composizione collegiale):

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (i.e. "patteggiamento), che comporti una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone e delle imprese;
- una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (i.e. "patteggiamento), per violazioni rilevanti ai fini della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può rinunciare in ogni momento all'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto e identificati nel Modello;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione del reato;

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	24	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), per il miglior monitoraggio delle attività sociali identificate a rischio reato nel Modello;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica numero di fax per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate, periodiche e/o estemporanee, su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di commissione del reato;
- verificare la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente le attività e le operazioni individuate nel Modello, con la possibilità di accedere a tutta la documentazione ed a tutte le informazioni ritenute utili a svolgere la propria attività di monitoraggio.
- pianificare e proporre ai vari livelli aziendali specifica attività di informazione e formazione sul modello, coordinandosi con le funzioni aziendali coinvolte nella gestione del personale;
- definire con i responsabili di direzione gli strumenti per l'attuazione del Modello, verificandone la relativa adeguatezza;
- svolgere direttamente, o far eseguire, accertamenti sulla veridicità e sulla fondatezza delle segnalazioni ricevute, e proporre agli enti aziendali preposti all'adozione di eventuali misure sanzionatorie nei confronti del personale della Società, l'erogazione dei provvedimenti previsti dalla sezione quarta del Modello;
- redigere una relazione annuale sull'attività svolta;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di singoli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa nonché di soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale nonché all'Assemblea eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	25	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice di Condotta del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla funzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare
- segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice di Comportamento e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica ovvero di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta predisposta almeno annualmente, nella quale sono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, e in ogni caso in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, fermo restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni o all'attività dell'Organismo in generale;
- nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, qualora si verifichi una violazione del Modello o del Codice di Condotta da parte dei Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	26	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali, diretti a consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle funzioni aziendali (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito dell'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato notizia e documento ritenuto utile o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto e del Codice di Condotta, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

Le segnalazioni, anche in ossequio alla L. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (c.d. Whistleblowing), possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- indirizzo di posta elettronica dedicato: odv.gruppofreudenberg@pec.it;
- lettera riservata personale indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società (*Via Monte Nero, 16, 20135, Milano*);
- Ufficio Etica del Gruppo Freudenberg, tramite indirizzo di posta elettronica dedicato: corporateethicsoffice@freudenberg-compliance.org;

Tali canali sono resi noti ai destinatari del Modello e ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	27	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

o indirettamente, alla segnalazione. Al contempo la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

L'Organismo di Vigilanza, fatti salvi gli obblighi di legge, avrà cura di assicurare la riservatezza e delle informazioni di cui entri in possesso, nonché delle relative fonti. Da parte sua la Società non effettuerà alcuna azione classificabile come ritorsiva (sanzione disciplinare, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminatoria, nei confronti del personale che abbia riferito, in buona fede, eventi o situazioni tali da far presumere che si potesse essere verificata una violazione del Modello, del Codice di Condotta, dei protocolli diretti a programmare l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire o della normativa in materia di responsabilità amministrativa delle Società.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti in essere nell'ambito delle attività lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o nella struttura organizzativa;
- notizia dell'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio di rilevanza anche penale, ovvero sia con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti o collaboratori di EagleBurgmann e, più genericamente, a coloro che abbiano accesso agli ambienti di lavoro della Società;
- presunte violazioni del Codice di Condotta.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione delle informazioni, dandone comunicazione alle funzioni aziendali tenute al relativo invio.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	28	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	29	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla direzione e/o agli organi societari competenti.

4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, ovvero il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi*, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice di Condotta, costituisce inadempimento dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive di EagleBurgmann, così come previsto dal **CCNL** di riferimento.

Al personale dipendente possono essere comminati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- i) rimprovero verbale;
- ii) rimprovero scritto;

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	30	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- iii) multa in misura non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- iv) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- v) licenziamento;

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo inflitto verbalmente il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice di Condotta o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo inflitto per iscritto il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il biasimo inflitto verbalmente;
 - violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice di Condotta o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione globale:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal CCNL il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della retribuzione globale;
 - violi le procedure aziendali concernenti i comportamenti da adottare nell'esecuzione degli Adempimenti e rapporti con gli Enti Pubblici, anche in occasione di verifiche ispettive ed Adempimenti in materia di gestione ambientale;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice di Condotta;
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento, nelle modalità previste nel CCNL, il dipendente che:

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	31	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	-----------	---

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL di riferimento per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL di riferimento;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

4.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice di Condotta, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) sospensione dal lavoro;
- ii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	32	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

4.3. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello e dei principi del Codice di Condotta, nonché degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e/o dei principi del Codice di Condotta, da parte di uno o più Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello o dei principi del Codice di Condotta del Gruppo da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

4.5. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali che ricoprono funzioni di amministrazione e rappresentanza, comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

4.6. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS E COLLABORATORI ESTERNI

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice di Condotta nonché, ove possibile, delle procedure specificamente inerenti l'attività svolta, pena, in difetto, la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo.

Qualora la violazione, riconducibile al campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001, fosse posta in essere da un lavoratore autonomo, da un fornitore o altro soggetto nell'ambito dei rapporti contrattuali con la Società, è prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	33	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	-----------	---

4.7. SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D. LGS. 231/2001 (“WHISTLEBLOWING”)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, dunque a seconda che si tratti di, personale dipendente non dirigente, lavoratori subordinati con la qualifica di dirigente, Amministratori, apicali.

La Società intende punire e perseguire severamente i soggetti che pongono in essere atteggiamenti ritorsivi nei confronti dei soggetti segnalanti.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	34	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

SEZIONE QUINTA

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire l'informativa ai Destinatari in merito all'adozione del Modello e del Codice di Condotta, nonché la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, delle prescrizioni del Modello e delle regole comportamentali del Codice di Condotta.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività identificate a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione viene erogata in modo differenziato nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione in EagleBurgmann.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che vengano, di volta in volta, inserite nell'organizzazione. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello e del Codice di Condotta, EagleBurgmann si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione di detti documenti da parte del Consiglio di Amministrazione;
- pubblicare Modello e Codice di Condotta sulla *intranet* aziendale e/o nelle bacheche aziendali, ovvero su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo allo scopo;
- pubblicare il Codice di Condotta sul sito *internet*;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice di Condotta, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'HSE Manager, e resa disponibile per la consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque altro sia legittimato a prenderne visione.

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione l'adozione, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	35	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---

- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Società, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo della Società;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a modifiche o aggiornamenti del Modello.

Nome File: EagleBurgmann_Modello Organizzativo 231_versione per pubblicazione sul sito_Deloitte rev.18.03.2021.doc Data 18/03/2021	36	Indice di revisione: 0.0 del 18/03/2015 0.1 del 18/12/2018 0.2 del 18/03/2021
---	----	---