

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/01
Parte Generale
ORGANIZATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL
pursuant to Italian Legislative Decree no. 231/01
General Section

00	22/09/2016	Issued for release	Legal	SGQ	DIR
Rev.	Data Date	Descrizione Description	Emesso Issued	Verificato Verified	Approvato Approved

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	3	1. LEGISLATIVE DECREE NO. 231 OF 8TH JUNE 2001	3
1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato	3	1.1 The administrative responsibility resulting from a criminal offense	3
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	3	1.2 Perpetrators of the criminal offense: key managers and subjects managed by others	3
1.3 Fattispecie di reato-presupposto della responsabilità delle società	4	1.3 Types of eligible crimes relevant to the responsibility of the companies	4
1.4 La scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo	4	1.4 The exonerating value of the Organization, Management and Control Model	4
1.5 Il sindacato del Giudice penale sull'idoneità del Modello	5	1.5 The review by criminal judge on the suitability of the Organization, Management and Control Model	5
1.6 Apparato sanzionatorio	6	1.6 Penalties	6
1.7 Delitti tentati	7	1.7 Attempted offences	7
1.8 Reati commessi all'estero	7	1.8 Offences committed abroad	7
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE e L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	8	2. THE MODEL OF GOVERNANCE and THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE	8
2.1 I sistemi di gestione della Società.	8	2.1 The management systems of the Company	8
2.1.1 Il Codice Etico	8	2.1.1 The Code of Ethics	8
2.1.2 L'organigramma della struttura organizzativa	8	2.1.2 The organization chart of the organizational structure	8
2.1.3 Il Sistema di gestione di qualità, ambiente e sicurezza.	8	2.1.3 The quality and Health, Environment and Safety management systems.	8
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9	3. THE ORGANIZATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL	9
3.1 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello	9	3.1 The methodology followed for the preparation of the Model	9
3.1.1 As-is Analysis	9	3.1.1 As-is Analysis	9
3.1.2 Gap Analysis	9	3.1.2 Gap Analysis	9
3.1.3 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10	3.1.3 Definition of the Model of Organization, Management and Control	10
3.2 La definizione dei principi di controllo	10	3.2 The definition of the principles of control	10
3.3 I destinatari del Modello	11	3.3 The Stakeholders	11
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	11	4. THE SUPERVISORY BODY	11
4.1 Requisiti	11	4.1 Requirements	11
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	12	4.2 General principles on the establishment, appointment and replacement of the Supervisory Body	12
4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza	14	4.3 Economic resources assigned to the Supervisory Body	14
4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza	14	4.4 Functions, powers and tasks of the Supervisory Body	14
4.5 Gli obblighi di informativa dell'Organismo di Vigilanza.	16	4.5 The obligations of information of the Supervisory Body.	16
4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	16	4.6 The obligations of information in relation to the Supervisory Body	16
4.6.1 Informazioni relative ad atti ufficiali e segnalazioni di eventuali violazioni del Modello	16	4.6.1 Information concerning the official documents and reports of any violations of the Model	16
4.6.2 Reportistica (flussi informativi) di controllo da inviare all'Organismo	18	4.6.2 Reporting (information flows) to the Body	18
4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	18	4.7 Collection and storage for the information	18
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	18	5. THE DISCIPLINARY SYSTEM	18
5.1 Principi generali	18	5.1 General principles	18
5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti e assimilati	19	5.2 Measures towards employees and similar	19
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti (apicali e non)	19	5.3 Measures towards executives (key managers and otherwise)	19
5.4 Misure nei confronti degli amministratori, sindaci e componenti dell'O.d.V.	20	5.4 Measures towards directors, auditors and members of the Supervisory Body.	20
5.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni (collaboratori, consulenti, agenti, partner, ecc.)	21	5.5 Measures towards external subjects (collaborators, consultants, agents, partners, etc.)	21
5.6 La procedura di accertamento e comminazione	21	5.6 The procedure of ascertainment and penalty	21
6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI	22	6. INFORMATION AND TRAINING OF THE STAKEHOLDERS	22
6.1 Personale dipendente e assimilato	22	6.1 Employees and similar	22
6.2 Collaboratori esterni, procacciatori d'affari e partners	24	6.2 External collaborators, sales agents and partners	24
7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24	7. CRITERIA OF UPDATING THE MODEL	24
7.1 Aggiornamento ed adeguamento	24	7.1 Updating and adaptation	24
ALLEGATI	25	ANNEXES	25

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 n. 231

1.1 La responsabilità amministrativa dipendente da reato

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o anche solo il “Decreto”) prevede la disciplina della cosiddetta “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” e la sua genesi discende da svariate convenzioni internazionali e comunitarie - ratificate dall’Italia - che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Secondo la disciplina introdotta dal Decreto le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “apicali”, ad esclusione dei membri del Collegio Sindacale) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative, fra le quali Confindustria. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione

Come anticipato, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “Soggetti Apicali”, ossia da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso.

1. LEGISLATIVE DECREE NO. 231 OF 8TH JUNE 2001

1.1 The administrative responsibility resulting from a criminal offense

Legislative Decree no. 231 of 8th June 2001 (hereinafter “Leg. D. 231/2001” or even only the “Decree”) lays down the discipline of the so-called “responsibility of companies for administrative offences resulting from a crime” and its genesis comes from various international and Community conventions – ratified by Italy – which impose laying down forms of responsibility for collective bodies for some types of crime. According to the discipline introduced by the Decree, companies can be deemed “responsible” for some crimes committed or attempted, in the interest or for the benefit of the companies themselves, by members of the company’s senior management, with the exclusion of the members of the Board of Auditors) and by those who are subject to the management or supervision of the latter (art. 5, section 1, of Leg. D. 231/2001). The administrative responsibility of the company is autonomous with respect to the criminal responsibility of the natural person who has committed the crime and is placed alongside it. The administrative responsibility of the company is, however, excluded if it has adopted and efficiently implemented, before the crimes were committed, models of organization, management and control suitable for preventing the crimes of the kind that have been committed; these models can be adopted on the basis of codes of conduct (guidelines) drawn up by the representative associations, including Confindustria [Italian Board of Industry]. The administrative responsibility of the company is, in every case, excluded if the senior management and/or their subordinates have acted in their exclusive interest or in the interest of third parties.

1.2 Perpetrators of the criminal offence: key managers and subjects managed of others

As anticipated, the company is responsible for the crimes committed in its interest or to its advantage:

- By “Key Managers”, i.e. by persons who are in positions of representation, management of the company or one of its organizational units, with financial and functional autonomy as well as people who exercise, including *de facto*,

Peraltro, non rientra nel perimetro tracciato il controllo effettuato dai Sindaci i quali, pertanto, non appartengono alla categoria dei “Soggetti Apicali”;

- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito anche “Soggetti Eterodiretti”).

1.3 Fattispecie di reato-presupposto della responsabilità delle società

La Società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati da specifiche disposizioni contenute nel Decreto. Per una esaustiva disamina delle single fattispecie delittuose, si rimanda al documento “Catalogo dei reati-presupposto” che si trova allegato al presente documento.

E’ inoltre prevista una responsabilità ai sensi del Decreto per la commissione di reati di cui agli artt. 416, 416 bis, 291 quater T.U. 43/1973 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), 74 D.P.R. 309/90 (associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti), art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. lgs. 286/98 (disposizioni contro l’immigrazione clandestina) e di cui agli artt. 377-bis e 378 c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria e favoreggiamento personale). Altre fattispecie di reato potranno, in futuro, essere inserite dal legislatore nel contesto della disciplina dettata dal Decreto.

1.4 La scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo

Aspetto fondamentale nella disciplina introdotta dal Decreto è l’attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti e la conseguente inversione dell’onere probatorio nel processo penale. Infatti, in caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, la Società non risponde se prova che:

- a) l’organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

the management and control of the company. The control exercised by the Statutory Auditors does not come within this perimeter, therefore they do not belong to the category of “Key managers”;

- By subjects who are subject to the management or supervision of a Key Manager (hereinafter also “Subjects managed by others”).

1.3 Type of eligible crime of the responsibility of the company

The company may be deemed responsible for the crimes explicitly referred to by specific provisions in the Decree. For an exhaustive examination of the individual types of crimes, please see the document (Catalogue of assumed crimes” which is attached to this document.

There is also responsibility pursuant to the Decree for crimes committed as per articles 416, 416 bis, 291 quater of the Consolidated Body of Law no. 43/1973 (criminal conspiracy for the contraband of foreign tobacco), article 74 Presidential Decree no. 309/90 (criminal conspiracy for the illegal traffic of drugs), articles 12, section. 3, 3-bis, 3-ter and 5, Legislative Decree no. 286/98 (provisions against illegal immigration) and as per articles 377-bis and 378 of the Criminal Code (induction not to make declarations or to make untruthful declarations to the judicial authorities and personal facilitation). Other types of criminal offenses may, in the future, be included by the legislator in the context of the discipline laid down by the Decree.

1.4 The exonerating value of the Organization, Management and Control Model

One fundamental aspect in the discipline introduced by the Decree is the attribution of an exonerating value to the models of organization, management and control adopted by companies and the consequent inversion of the burden of proof in the criminal proceedings. In the case of crime committed by Senior Management, the company is not responsible if it prove that :

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi è stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Pertanto, al fine di avvalersi del valore scriminante, la società avrà l'onere di dimostrare l'efficace attuazione del proprio modello organizzativo (prima del fatto di reato), la vigilanza sul suo funzionamento ed aggiornamento ed, infine, l'elusione fraudolenta del modello da parte di chi ha commesso il reato.

Nel caso, invece, di un reato commesso da Soggetti Eterodiretti, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

Il Decreto definisce quali siano i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi. Essi si sostanziano in:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, il Decreto specifica che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli organizzativi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

1.5 Il sindacato del Giudice penale sull'idoneità del modello

a) the board of directors has adopted and efficiently implemented, before the crime was committed, models of organization and management suitable to prevent crimes of the type of the one occurred;

b) the task of supervising the functioning and compliance to the models and ensuring their updating has been assigned to a body of the company with autonomous powers of initiative and control;

c) the crime has been committed by fraudulently eluding the models of organization and management;

d) there was no omission of or insufficient supervision by the body appointed by the company as per letter b).

Therefore, for the purpose of availing itself of the exonerating value the company will have the burden of proving the effective implementation of its organizational model (before the fact of the crime), the supervision of its functioning and updating and, in the last place, the fraudulent avoiding the model by the person who committed the crime.

In the event of a crime committed by Subjects managed by others, the company is responsible if committing the crime was made possible by the infringement of the obligations of management or supervision which the company must observe.

The Decree defines the requirements of the effective implementation of the organizational models. These are concretized as:

- A periodic check and possible modification of the model when significant infringement of the rules is discovered or when changes occur on the organization and the activity;
- A disciplinary system suitable for punishing the failure to respect the measures indicated in the model.

In addition, the Decree specifies that, in relation to the extension of the delegated powers and the risk of committing offenses, the organizational models must:

- Identify the activities in the context of which crimes may be committed;

L'accertamento della responsabilità della società e della correlata possibilità di beneficiare dell'esimente è attribuito al Giudice penale, il quale dovrà accertare:

- la sussistenza di un reato-presupposto commesso nell'interesse o a vantaggio della società da parte di un Soggetto Apicale o di un Soggetto Eterodiretto;

- l'idoneità astratta del modello (intesa come presenza di tutti i requisiti previsti ex lege) e l'idoneità in concreto dello stesso, con ciò riferendosi alla efficacia preventiva (ad eliminare o ridurre al minimo il rischio-reato) di tutti gli elementi costitutivi del modello stesso.

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere non accettabile, aprioristicamente, l'equazione "la commissione di un delitto rilevante ai fini della responsabilità dell'ente implica l'inidoneità modello adottato".

1.6 Apparato sanzionatorio

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati contemplati dal Decreto, alla società possono essere comminate sia sanzioni pecuniarie che sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare).

In particolare, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice è tenuto a determinare il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, ricorrendo, se del caso, ad applicare più misure congiuntamente.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di tale sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da

- Provide for specific protocols aimed at planning the training and the implementation of the company resolutions in relation to the crimes to be prevented;
- Identifying methods of managing the financial resources that are suitable to prevent crimes being committed;
- Provide for obligations of information to the body that is required to supervise the functioning and observance of the model.

1.5 The review of the criminal judge on the suitability of the organization, management and control model

The ascertainment of the responsibility of the company and the related possibility of benefiting from the exonerating reason is attributed to the criminal judge, who must ascertain:

- The existence of a supposed crime committed in the interest or to the advantage of the company by Senior management or a Subject managed by others;
- The abstract suitability of the model (agreed as presence of all the requirements laid down by law) and the suitability in concrete terms of the same, with reference to the preventive efficacy (to eliminate or reduce to a minimum the risk of crime) of all the elements making up the model.

Legal practice and doctrine agree in deeming not acceptable, *a priori*, the equation "committing a crime for the purposes of the responsibility of the entity implies the unsuitability of the model adopted."

1.6 Penalties

As a consequence of the crimes contemplated by the Decree being committed or attempted, the company may be subject to both fines and bans (also applicable as a precautionary measure).

In particular, the bans apply in relation only to the crimes for which they are explicitly laid down and on condition that there is at least one of the following conditions:

parte di un Commissario per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicate, se:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere altresì applicate in via definitiva qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione.

1.7 Delitti tentati

Nelle ipotesi di manifestazione di uno dei reati sanzionati dal Decreto nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie ed interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. Peraltro, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.8 Reati commessi all'estero

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia anche in relazione a reati-presupposto commessi all'estero, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un soggetto ad essa funzionalmente legato (soggetti apicali o eterodiretti). I presupposti su cui si fonda la responsabilità per reati commessi all'estero sono:

- la società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la società risponderà solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 Cod. Pen.;
- che nei confronti della società non proceda già lo Stato del luogo dove è stato commesso il fatto.

- The company has drawn a significant profit from the crime and the crime has been committed by subjects in Senior management or by subjects under the management of others when, in the latter case, the committing of the crime has been determined or facilitated by serious organizational shortcomings;

- In the case of reiteration of illegal acts.

The judge must determine the type and the duration of the ban, taking into account the suitability of the individual penalties to prevent illegal action of the type of that committed, having recourse, if necessary, to applying several measures jointly.

If there are the presuppositions for the application of a ban which causes the interruption of the activity of the company, the judge, in place of applying this penalty, may order the continuation of the activity by an administrator for a period equal to the duration of the penalty that would have been applied, if:

- the company performs a public service or a service of public necessity, the interruption of which can cause serious prejudice to the community;
- the interruption of the company's activity can cause, taking into account its dimensions and the economic conditions of the area where it is situated, significant repercussions on employment.

The penalties of a ban from exercising activity and the prohibition of contracting with the public administration and the prohibition of advertising goods or services may also be applied definitively if the entity has drawn from the crime a profit of significant entity and it has already been condemned at least three times in the past seven years to the same penalty.

1.7 Attempted crimes

In the event of occurrence of one of the crimes sanctioned by the Decree in the form of attempt, the fines and bans (in terms of duration) are reduced from one-third to half. Moreover, the company is not responsible when it voluntarily prevents the action or the implementation of the event.

1.8 Crimes committed abroad

The company may be called to respond in Italy also in relation to supposed crimes committed abroad, in its interest and to its advantage, by a subject

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE e L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA ATV S.p.A.

ATV S.p.A. (di seguito denominata la “Società”) ha optato per un sistema di governance tradizionale.

La struttura organizzativa interna è rappresentata negli organigrammi vigenti e mantenuti aggiornati dalla Società da intendersi parte integranti del presente modello organizzativo (di seguito denominato il “Modello”).

2.1 sistemi di gestione della Società

La Società, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *governance* alla normativa ed alle *best practices* di riferimento, ha individuato, pertanto, i seguenti strumenti di governo e di gestione facenti parte del sistema di controllo ai sensi del Decreto:

2.1.1 Il Codice Etico

Il Codice Etico racchiude i principi etico-sociali che la Società impone ai propri esponenti e rappresentanti nella conduzione delle attività aziendali. L'adozione e l'effettiva attuazione di tali principi etici costituisce un elemento essenziale ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

2.1.2 L'organigramma delle strutture organizzative

La Società ha definito un sistema di poteri attraverso specifiche nomine di responsabili del sistema di gestione, al fine di attribuire con certezza e chiarezza poteri e responsabilità in merito alla gestione delle attività aziendali. La Società, attraverso una specifica *Organization Chart* e *Job Description* di dettaglio, ha individuato formalmente i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività e delle responsabilità demandate alle singole funzioni aziendali.

2.1.3 Il Sistema di gestione di qualità, ambiente e sicurezza

La Società ha formalmente adottato un Sistema di Gestione della qualità e della sicurezza in accordo alla Norme:

UNI EN ISO 9001: 2008 Sistemi di gestione per la qualità.

functionally connected to it (senior management or subjects managed by others). The presuppositions on which the responsibility for crimes committed abroad is based are:

- The company must have its head office in Italy;
- The company is responsible only in the cases and under the conditions laid down by articles 7, 8, 9, 10 of the Criminal Code;
- The country of the place where the crime was committed is not already proceeding against the company.

2. THE MODEL OF GOVERNANCE AND THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF ATV S.p.A.

ATV S.p.A. (hereinafter named the “Company”) has opted for a system of traditional governance.

The internal organizational structure is represented in the organization charts currently in force and kept updated by the company to be agreed as an integral part of this organization model (hereinafter, the “Model”).

2.1 The management systems of the company

The Company, with the aim of implementing constant and progressive adaptation of its governance to legislation and the best practices of reference, has therefore identified the following instruments of governance and managing belonging to the system of control pursuant to the Decree:

2.1.1 The Code of Ethics

The Code of Ethics includes the main ethical-social principles that the Company imposes on its members and representatives in conducting the Company's activities. The adoption and effective implementation of these ethical principles represents an essential element for the purposes of the prevention of crimes as per the Decree.

2.1.2 The organization chart of the organizational structures

The Company has defined a system of powers through specific appointments of managers of the management system, in order to attribute with certainty and

OHSAS 18001:2007 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

3. II MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Lo scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, tale da non poter essere violato se non attraverso l'elusione fraudolenta dei protocolli stessi.

Il Modello costituisce atto di emanazione del vertice aziendale della Società. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituisce responsabilità e prerogativa unica del medesimo Consiglio di Amministrazione.

3.1 La metodologia seguita per la predisposizione del Modello

Il presente Modello tiene conto delle *best practices* più autorevoli in materia, tra le quali le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria e da ultimo aggiornate nel luglio 2014.

L'iter procedurale seguito per la predisposizione del Modello ha tenuto in conto le fasi metodologiche previste dalle suddette *best practices*.

3.1.1 As-is Analysis

Tale fase ha permesso alla Società di:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- identificare i responsabili di funzione che intervengono nelle attività sensibili (cd. "Key Managers").

L'analisi è stata condotta sulla base della documentazione aziendale (atti sociali, organigrammi, procedure gestionali, pratiche operative, disposizioni organizzative, procedure in materia di salute e sicurezza, ambiente, analisi del sistema di deleghe, ecc.) e delle interviste con i responsabili di funzione, svolte con l'ausilio di una società di consulenza esterna. L'output di tale fase è stato, pertanto, la definizione di una "mappatura delle attività sensibili".

3.1.2 Gap Analysis

clarity powers and responsibilities in respect of the management of the Company's activities. The Company, through a specific *Organization Chart* and detailed *Job Descriptions* has formally identified the hierarchical relationships and the significant aspects of the organizational units, activities and responsibilities of each of the Company functions.

2.1.3 The Quality and Health, Environment and Safety management systems

The Company has formally adopted a Quality and a HSE management systems in agreement with the Standards:

UNI EN ISO 9001: 2008 Quality management systems.

OHSAS 18001:2007 Management systems for health and safety in the workplace.

3. THE ORGANIZATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL

The aim of this Model is the construction of a structured and organic system of protocols aimed at planning the formation and implementation of the resolutions of the Company, so that they cannot be infringed except through the fraudulent avoidance of the same protocols.

The Model represents an action from the Company's Board of directors. Therefore, the adoption and effective implementation of the Model is a responsibility and a unique prerogative of the Board of Directors.

3.1 The methodology followed for the preparation of the Model

This Model takes into account the most authoritative best practices on the subject, including the "Guidelines for the construction of Models of organization, management and Control according to Legislative Decree 231/2001" approved by Confindustria and last updated in July 2014.

The procedural course for the preparation of the Model has taken into account the methodological phases laid down by the aforementioned best practices.

3.1.1 As-is Analysis

This phase has allowed the company to:

- Identify the processes and the activities in the context of which the crimes explicitly referred to by Legislative Decree 231/2001 may be committed;

Al fine di identificare eventuali aree di debolezza dei controlli e individuare le relative azioni di miglioramento necessarie, è stata condotta una specifica analisi – cd. *gap analysis* – volta ad individuare eventuali disallineamenti tra la situazione attuale e quella a tendere (“To be”) con particolare riferimento ai principi di controllo interno quali la segregazione dei compiti e delle funzioni, l’esistenza di una norma interna, il rispetto dei poteri di firma ed autorizzativi, la tracciabilità delle operazioni.

3.1.3 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Tale ultima fase ha previsto la definizione dei contenuti del Modello, sulla base dei risultati delle analisi e delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Il Modello risulta articolato nella presente Parte Generale ed in una Parte Speciale il cui contenuto è costituito dall’individuazione dei reati e delle attività ritenute rilevanti ed a rischio commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

3.2 La definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli implementato dalla Società è stato progettato applicando i seguenti principi di controllo alle singole attività sensibili:

- Regolamentazione: ossia, predisposizione di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- Tracciabilità: ossia,
 - adeguata documentazione di ogni operazione concernente un’attività sensibile;
 - verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile, tramite appositi supporti documentali opportunamente conservati.
- Segregazione dei compiti: ossia, la separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una stessa attività. Tale segregazione è garantita dall’intervento, all’interno di uno stesso macro

- Identify the function managers who intervene in such sensitive activities (known as “Key Managers”).

The analysis has been carried out on the basis of the company documentation (company records, organization charts, operational procedures, operating practices, organizational provision, procedures on health and safety, the environment, analysis of the system of proxies, etc.) and interviews with the function managers, carried out with the help of an external consulting company. The output of this phase has therefore been the definition of a “mapping of sensitive activities.”

3.1.2 Gap Analysis

In order to identify possible areas of weakness of controls and identify the relative actions of improvement necessary, a specific analysis – known as the “gap analysis” – has been carried out to identify any misalignments between the present situation and the situation “to be”, with particular reference to the principles of internal control, such as the segregation of the tasks and functions, the existence of internal rules, the respect of the powers of signature and authorizations, the traceability of the operations.

3.1.3 Definition of the Organization, Management and Control Model

This last phase defines the contents of the Model, on the basis of the results of the analyses and the choices of directions by the decision-making bodies of the Company.

The Model is structured in this General Section and in a Special Section, the contents of which are made up of the identification of the offenses and activities deemed significant because at risk of committing the crimes laid down by the Decree, with the provision of the relative protocols of control.

3.2 The definition of the principles of control

The system of controls implemented by the Company has been planned applying the following principles of control to the individual sensitive activities:

- Regulation: i.e. preparation of Company provisions that can provide principles of behaviour, operating methods for performing sensitive activities, as well as methods of filing significant information.

processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire trasparenza ed obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano determinate operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate.

- Procure e deleghe: l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma è opportunamente formalizzata e deve essere:
 - coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove necessario, meccanismi di firma congiunta;
 - chiaramente definita e conosciuta all'interno dell'organizzazione aziendale.

3.3 I destinatari del Modello

Il Modello è vincolante per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società con funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo, della Società o di una unità produttiva, nonché per tutti i dipendenti e/o collaboratori (interinali, parasubordinati, ecc.) in funzione del grado delle responsabilità agli stessi assegnate, nonché per i soggetti terzi (consulenti, fornitori, ecc.) che agiscono in nome e per conto della Società, nel rispetto delle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti

Il Decreto prevede, altresì, che l'esonero da responsabilità possa essere riconosciuto alla Società solamente qualora l'organo amministrativo abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sul suo costante aggiornamento, ad un organismo della Società che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I requisiti principali richiesti all'Organismo di Vigilanza (come individuati dalle best practices di riferimento e dalla giurisprudenza) si sostanziano nei caratteri: *i)* dell'autonomia ed indipendenza; *ii)* della professionalità; *iii)* della continuità di azione.

- Traceability: i.e.
 - Adequate documentation of each operation concerning a sensitive activity;
 - Verifiability *ex post* of the decision-making process, through specific documentary supports opportunely stored.
- Segregation of the tasks: i.e. the separation of the tasks and responsibilities between those who authorize, those who perform and those who control the same activity. This segregation is guaranteed by the intervention, in the same company macro process of several subjects in order to guarantee transparency and objectivity of the processes. The segregation of the functions is also implemented through the use of IT systems which allow certain operations only to clearly identified and authorized people.
- Proxies: the assigning of authorizing powers and powers of signature is opportunely formalized and must be:
 - Coherent with the organizational and management responsibilities assigned, providing for, where necessary, mechanisms of joint signature;
 - Clearly defined and known in the company organization.

3.3 The Stakeholders

The Model is binding for all those who operate in the name and on behalf of the company with functions of operation, administration, management or control, of the company or of a production unity as well as for all the employees and/or collaborators (temporary, equivalent to employees etc.), depending on the degree of responsibility assigned to them, as well as for third parties (consultants, suppliers etc.) who act in the name and on behalf of the company, in the respect of the specific clauses included in the relative contracts.

4. THE SUPERVISORY BODY

4.1 Requisites

The Decree also lays down that exoneration of responsibility can be recognized to the company only if the body of management has assigned the task of supervising the functioning and the observance of the Model, as well as on its

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che individua e nomina il/i suo/suoi componente/componenti. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo minimo pari ad un anno, al termine del quale può aver luogo una rielezione per periodi più lunghi, ovvero sino alla revoca in conformità a quanto previsto nel presente paragrafo.

Qualora, nel corso dell'incarico, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovessero cessare, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera. In questo caso, il componente uscente permane in carica sino alla delibera di nomina del nuovo membro, da adottarsi in ogni caso entro 30 giorni notizia della cessazione dell'incarico.

Il compenso per l'esercizio della funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal medesimo Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina e non può essere legato a parametri variabili.

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

In particolare, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano di:

- non rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società o delle società controllate;
- non essere coniugi, parenti o affini entro il secondo grado degli amministratori della Società o delle società controllate;
- non intrattenere relazioni economiche con la Società o con le società controllate, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza, salvo il preesistente rapporto di lavoro e/o il compenso per l'attività di componente dell'Organismo;
- non svolgere funzioni aziendali con deleghe operative e con poteri di spesa in autonomia all'interno della Società;

constant updating, to a body of the company that has autonomous powers of initiative and control.

The main requisites required of the Supervisory Body (as identified by the best practices of reference and by legal theory) are substantiated in the characteristics: *i)* of autonomy and independence; *ii)* of professionalism; *iii)* of continuity of action.

4.2 General principles on the establishment, appointment and replacement of the Supervisory Body

The Supervisory Body of the Company is established with a resolution of the Board of Directors which identifies and appoints its member/s. The Supervisory Body remains in office for a minimum period of one year, at the end of which there may be a re-election for longer periods, or until the revocation in conformity with the provisions of this paragraph.

If, during the appointment, one or more members of the Supervisory Board were to cease, the Board of Directors provides promptly for the replacement with a resolution. In this case, the outgoing member remains in office until the resolution of appointment of the new members, to be adopted in any case within 30 days of the notification of the termination of the office.

The fees for the exercise of the function of member of the Supervisory Body are established by the Board of Directors who have provided for the appointment and cannot be linked to variable parameters.

The appointment a member of the Supervisory Board is conditioned by the presence of the subjective requisites of eligibility.

In particular, the subjects designated to hold the office of member of the Supervisory Body must issue a declaration in which they certify that :

- They do not hold executive or delegate position in the Board of Directors of the company or of subsidiaries;
- They are not the spouses, relatives by blood or marriage up to the second degree of the directors of the company or of the subsidiaries;
- They do not have economic relations with the company or with the subsidiaries of such an entity as to condition the autonomy of judgement and

- non aver esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A. od enti di diritto privato in controllo pubblico, nei confronti della Società (quali ad esempio l'aggiudicazione di lavori/servizi pubblici, l'assegnazione di finanziamenti pubblici o la partecipazione a qualsiasi procedimento amministrativo nei confronti di ATV S.p.A.).
- non essere stati condannati con sentenza – anche se non ancora passata in giudicato, emessa ex art. 444 e ss. c.p.p. o con pena condizionalmente sospesa – salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari);
 - a pena definitiva per un tempo non inferiore ad un anno 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 e di strumenti di pagamento;
 - per uno dei reati previsti dal Decreto;
 - per un qualsiasi reato, anche non previsto dal Decreto, che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero per un qualunque delitto non colposo che abbia importato la condanna alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.

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

Al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'incarico potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il componente dell'Organismo di Vigilanza, potrà essere revocato soltanto dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi tassativi:

- compromise of independence, save the pre-existing working relationship and/or the fees for the activity of member of the Body;
- They do not perform company functions with operative proxies and with powers of expenditure in autonomy in the company;
- Not having exercised, in the past three years, authorizing or negotiating powers on behalf of the Public Administration or entities of private law under public control , in relation with the company (for example the award of works/public services, the assignment of public funding or the participation in any administrative procedure in relation to ATV S.p.A.).
- Not having been convicted with a sentence – even though it has not become final, issued under article 444 and following, Code of Criminal Procedure or with conditionally suspended sentence - save the effects of requalification:
 - For one of the crimes under Royal Decree no. 267/1942 (bankruptcy crimes);
 - Final judgment for a period of not less than one year for one of the crimes under the rules that discipline banking, financial, securities, insurance matters and the rules on stock markets and securities and instruments of payment;
 - For one of the crimes laid down by the Decree;
 - For any crime, including those not considered by the Decree, which entails or has entailed the conviction to a penalty from which banning, including temporarily, from public offices, i.e. the temporary ban from executive offices of legal entities and companies, or for any offence committed with criminal intent which has entailed the conviction to imprisonment for a period of not less than two years.

Where any of the aforementioned reasons for ineligibility were to refer to a subject who has already been appointed, the same will automatically be barred from office, In this case, the Board of Directors will promptly relapse the same with its resolution.

In order to guarantee the necessary freedom and independence for the members of the Supervisory Body, the revocation of the office may take place

- grave negligenza ed inadempienza ingiustificata ai propri compiti (es. mancata proposta di aggiornamento del Modello in caso di modifiche ed integrazioni del Decreto);
- mancata partecipazione nell'arco di dodici mesi a tre o più riunioni anche non consecutive, senza giustificato motivo;
- dimissioni da altro incarico aziendale, qualora lo stesso sia stato il presupposto esplicito per la nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo può essere supportato dalle funzioni aziendali interne alla Società o da consulenti esterni, qualora ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

4.3 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter garantire all'Organismo di Vigilanza la possibilità di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti ad esso assegnati in conformità al presente Modello, il Consiglio di Amministrazione determina, dopo apposita discussione, il budget annuale dell'Organismo, il quale ha comunque facoltà di richiedere uno stanziamento maggiore, per comprovate e motivate esigenze o in casi di necessità ed urgenza.

4.4 Funzioni, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza disciplina lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza attraverso l'approvazione di uno specifico "Regolamento" per il funzionamento interno (che preveda modalità di convocazione, votazione, etc.).

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e dai successivi aggiornamenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

Per l'espletamento di tali compiti sono affidati all'Organismo di Vigilanza i seguenti poteri:

only for just cause, through a specific resolution of the Board of Directors. Therefore, the member of the Supervisory Body may be revoked only by the Board of Directors in the following mandatory cases:

- Gross negligence and unjustified non-fulfilment of their duties (e.g. failure to propose an update of the Model in the case of modifications and additions of the Decree);
 - Failure to attend, over twelve months, three or more meetings including not consecutive, without a justified reason;
 - Resignation from another company position, if the same was the explicit presupposition for the appointment as a member of the Supervisory Body.
- In performing the tasks of supervision and control, the Body may be supported by the internal functions of the company or by external consultants, if this were necessary for the most effective and autonomous fulfilment of the functions.

4.3 Economic resources assigned to the Supervisory Body

In order to be able to guarantee for the Supervisory Body the possibility of operating autonomously and with the opportune instruments for an effective execution of the tasks assigned to it in conformity with this Model, the Board of Directors establishes after appropriate discussion, the annual budget of the Body, which nevertheless has the faculty of requesting a greater allocation, for proven and motivated requirements or in the cases of necessity and urgency.

4.4 Functions, powers and tasks of the Supervisory Body

The Supervisory Body disciplines the performance of its activities of supervision through the approval of specific "Regulations" for the internal functioning (which includes methods of convocation, voting etc.).

The Supervisory Body has the task of supervising:

- The functioning and observance of the requirements of the Model, in relation to the different types of crime contemplated by the Decree and by the subsequent updates;
- On the opportunity of updating the Model, where requirements of adapting the same are found in relation to changed conditions in the company and/or legislation.

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al C.d.A. le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
 - segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
 - promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
 - promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
 - fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
 - promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie che rilevino ai fini del Decreto, garantendo la tutela e riservatezza ;
 - richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
 - promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di eventuali violazioni del presente Modello.
- In order to perform these tasks, the Supervisory Body is given the following powers:
- To check the efficiency and the efficacy of the Model, including in terms of conformity between the operating modes concretely adopted and the protocols formally laid down by the Model;
 - To promote the updating of the Model, formulating, where necessary, to the Board of Directors the proposals for any updates and adaptations to be made through modifications and/or addition which may be necessary as a consequence of:
 - Significant infringements of the rules of the Model;
 - Significant modifications of the internal organization of the company and/or of the methods the performing the company's activities;
 - Modifications to legislation;
 - To promptly report to the Board of Directors, for the opportune measures, the ascertained infringements of the Model that may entail the onset of responsibility for the company;
 - To promote the initiatives for the spread of the Model, as well as for the training of the personal and their awareness raising on observing the principles in the Model;
 - To promote interventions of communication and training on the contents of the Decree, on the impacts of the legislation on the activity of the company and on the rules of conduct;
 - To provide clarifications on the meaning and application of the provisions in the Model;
 - To promote the implementation of an effective channel of internal communication to allow sending news of relevance for the purposes of the Decree, guaranteeing protection and confidentiality ;
 - To request significant information from collaborators, consultants and external collaborators of the company, however they are named;
 - To promote the activation of any disciplinary proceedings as a consequence of any infringements of this Model.

4.5 Gli obblighi di informativa dell'Organismo di Vigilanza

Le risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza sono comunicate sulla base di due linee di reporting:

- la prima, su base semestrale - anche in via informale - al Presidente del C.d.A.;
- la seconda, attraverso una relazione annuale, verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L'attività di reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di rispetto del Codice Etico o del Modello.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza sono verbalizzati e copia dei verbali viene custodita dall'O.d.V. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Presidente del C.d.A. hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

4.6 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Informazioni relative ad atti ufficiali e segnalazioni di eventuali violazioni del Modello

Devono essere obbligatoriamente portate all'attenzione all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per qualsiasi reato;
- i report, le relazioni o qualsiasi altro documento predisposto dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ogni eventuale notizia relativa all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- tutti i provvedimenti disciplinari irrogati con le relative motivazioni.
- oltre agli atti ufficiali di cui sopra, dovrà essere portata a conoscenza ogni informazione (proveniente anche da terzi) attinente a presunte violazioni del

4.5 The obligations of information of the Supervisory Body

The results of the activity performed by the Supervisory Body are notified on the basis of two lines of reporting:

- The first, on a six-monthly basis – including informally - to the Chairman of the Board of Directors;
- The second, through an annual report, to the Board of Directors and the Board of Auditors.

The object of the reporting activity will be:

- The activity performed by the Supervisory Body;
- Any criticalities which have emerged both in terms of behaviour or internal events in the company, and in terms of respecting the Code of Ethics or the Model.

The meetings of the Supervisory Body are recorded in minutes and a copy of the minutes is kept by the Supervisory Body. The Board of Directors, the Board of Statutory Auditors, the Chairman of the Board have the possibility of calling the Supervisory Body at any time.

4.6 The obligation of information in relation to the Supervisory Body

4.6.1 Information concerning official actions and reports of any infringements of the Model

The information concerning the following must obligatorily be brought to the attention of the Supervisory Body:

- The measures and/or information from the Judicial Authority, from the Police, or from any other authority, from which it appears that investigations are being carried out, including in relation to unknown persons, however concerning the Company, for any crime;
- The reports or any other document prepared by the managers of the Company within the area of their control activity, from which they may emerge facts, actions, events or omissions with profiles of criticality with respect to observing the rules of the Decree;
- Any possible information on the effective implementation, at all Company levels, of the Model;

Modello. Tutti i destinatari del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni di cui vengono a conoscenza nel rispetto di quanto segue:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta tale) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico – il quale relazionerà periodicamente l'O.d.V. in merito alle segnalazioni pervenutegli – ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza qualora opportuno;
- i procuratori o gli altri soggetti muniti di procura, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- le segnalazioni devono essere in forma scritta anche anonima, tuttavia in tale caso è facoltà dell'Organismo non prendere in considerazione segnalazioni anonime e/o non circostanziate;

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Tutte le persone coinvolte sono tenute a fornire qualsiasi informazione pertinente venga richiesta dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue indagini.

Le segnalazioni potranno essere indirizzate all'O.d.V. attraverso il seguente indirizzo di posta fisica:

**Organismo di Vigilanza ATV S.p.A.
Via Ombriano 2, 23823
Colico (LC)**

ovvero inoltrate via mail al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv231@atvspa.com

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ferme restando eventuali responsabilità di legge a titolo di calunnia o diffamazione, il segnalante ovvero il superiore gerarchico o funzionale che

- All the disciplinary measures given with the relative motivations;
- In addition to the official records as above, all information (including from third parties) relating to presumed violations of the Model, must be brought to the knowledge of the Supervisory Body. All the addressees of the Model must report to the Supervisory Body all the violations of which they have knowledge in the respect of what follows:

- the employee that intends to report a violation (or presumed such) of the Model can contact their direct hierarchical superior – who will report periodically to the Supervisory Body on the reports he has received – or report directly to the Supervisory Body if opportune;
- the authorized officers and the other subjects with powers, as far as the relations and the activity in relation to the company are concerned, make the report directly to the Supervisory Body;
- the reports must be in writing, they may even be anonymous, however in this case it is the faculty of Body not to take into consideration reports that are anonymous and/or uncircumstantiated;

The Supervisory Body evaluates the reports received and takes consequent initiative at its reasonable discretion and responsibility, listening if necessary to the author of the report and/or the person responsible for the presumed infringement.

All the persons involved are obliged to provide any pertinent information that may be requested from the Supervisory Body in its investigations.

The reports may be sent to the Supervisory Body via the following physical postal address:

**Organismo di Vigilanza ATV S.p.A.
Via Ombriano 2, 23823
Colico (LC)**

Or forwarded by email to the following email address:

odv231@atvspa.com

riferisce all'O.d.V. condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata esclusivamente sulla segnalazione senza riscontri esterni, l'identità potrà essere rivelata, previa richiesta motivata da parte del titolare del potere disciplinare, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

4.6.2 Reportistica (flussi informativi) di controllo da inviare all'Organismo
I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza vengono disciplinati in un apposito "Regolamento dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" che sarà predisposto a cura del medesimo O.d.V. e comunicato alle funzioni aziendali interessate. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. costituisce illecito disciplinare.

4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) accessibile solo ai componenti dell'Organismo o ai soggetti da questi formalmente autorizzati.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

Per garantire un'efficace attuazione del Modello, risulta essenziale la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello stesso.

The Supervisory Body will act in order to ensure the confidentiality of the whistle-blower, holding good the obligations of law and the protection of the rights of the company or of persons accused erroneously and/or in bad faith. Holding good any responsibilities according to law by way of slander or defamation, the whistle-blower or the hierarchical or functional superior who reports illegal conduct to the Supervisory Body of which they have learned due to their work relationship, cannot be penalized, dismissed or subjected to a discriminatory measure, direct or indirect, with effects on the working conditions for reasons connected directly or indirectly with the accusation. In the context of a possible disciplinary proceedings established pursuant to the system of penalties laid down by the Organizational Model, the identity of the whistle-blower cannot be revealed, without his/her consent, on condition that the contestation of the violation is based on distinct and further ascertainments with respect to the first report. In the event that the contestation is based exclusively on the initial report without external confirmation, the identity may be revealed, on motivated request by the person with the responsibility for disciplinary power, where its knowledge is absolutely indispensable for the defence of the accused.

4.6.2 Reporting (information flows) to the Body

The information flows to the Supervisory Body are disciplined in a specific "regulation of the information flows to the Supervisory Body" which will be prepared by the Supervisory Body and notified to the company functions concerned. The commissive or omissive behaviour aimed at eluding the obligations of information on relation to the Supervisory Body is a violation of the rules of discipline.

4.7 Collection and storage of information

The information, reports or other reporting forms required by the Model are kept by the Supervisory Body in a special archive (electronic or paper) accessible only to the members of the Body or the subjects formally authorized by the same.

5. THE DISCIPLINARY SYSTEM

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e, pertanto, l'applicazione delle sanzioni disciplinari per le infrazioni prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'apertura o meno di un eventuale procedimento penale.

Inoltre, i principi di tempestività ed immediatezza consentono l'irrogazione della sanzione disciplinare - qualora siano integrati tutti i presupposti ed in conformità con la legislazione e le norme contrattuali vigenti - anche in attesa dell'esito delle indagini e/o del giudizio eventualmente instaurato dall'Autorità Giudiziaria.

In particolare, la previsione di un apparato disciplinare che funga da deterrente all'interno dell'azienda rispecchia la finalità primaria del Modello, che è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, come richiamato dal presente Modello, tutti i lavoratori dipendenti, dirigenti, gli amministratori e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito e nei limiti di tale regolamentazione contrattuale.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo dovrà tenere conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede, nel rispetto di quanto segue.

5.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti e assimilati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Come tali, tali illeciti disciplinari sono sanzionati in conformità al Codice Disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (*"Statuto dei lavoratori"*) e degli articoli 8 e seguenti del CCNL di categoria, così come opportunamente adeguato per tener conto del sistema disciplinare introdotto dal Modello.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti è il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato, nel rispetto delle garanzie procedurali di legge.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti (apicali e non)

5.1 General principles

To guarantee an effective implementation of the Model, preparing an adequate disciplinary and penalty system in the case of violation of the rules of conduct laid down by the Model is essential.

The rules of conduct imposed by the Model are taken on by the company in full autonomy and, therefore, the application of the disciplinary measures for the infractions is regardless of whether a crime has effectively been committed and, therefore from whether criminal proceedings are opened or not.

In addition, the principles of promptness and immediacy allow inflicting disciplinary measures – if there are all the presuppositions and in conformity with legislation and the contractual regulations in force – even if pending the result of investigations and/or proceedings that may have been opened by the Judicial Authority.

In particular, the contemplation of disciplinary measures that act as a deterrent in the company reflects the primary aims of the Model, which is to avoid that crimes are committed, not to repress them when they have already been committed.

All the employees, executives, directors and collaborators of the company, as well as those who have contractual relations with the company, within the context and limits of these contractual regulations are subject to the system of penalties and disciplinary measures.

The procedure for inflicting penalties as per this chapter must take into account the particularities deriving from the legal status of the subject against whom the proceedings are being taken, in the respect of the following

5.2 Measures towards employees and similar

The conduct of employees in infringement of the individual rules of behaviour shown in this Model are defined as violation of the rules of discipline. As such, these violations of rules of discipline are penalized in conformity with the Code of Discipline adopted by the company pursuant to article 7 of Law no. 300/1970 (*"Workers' Statute"*) and articles 8 and following of the National Labour

Qualora l'infrazione o l'adozione di un comportamento non conforme alle regole del presente Modello sia compiuta da un Dirigente, la Società provvederà ad applicare nei confronti del responsabile misure sanzionatorie analoghe a quelle previste per i dipendenti.

Alle suddette misure si aggiunge, altresì, la revoca di poteri eventualmente conferiti mediante procura.

Nei casi in cui le mancanze siano di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentirne comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, il Presidente del Consiglio di Amministrazione – valutata la concreta gravità della condotta – può procedere con la sospensione in via cautelare del dirigente.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle garanzie procedurali di legge.

5.4 Misure nei confronti degli amministratori, sindaci e componenti dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia di una eventuale violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, con l'astensione del/i soggetto/i coinvolto/i, procedono agli accertamenti necessari ed assumono tutti i provvedimenti opportuni (ad es. convocazione dell'Assemblea dei Soci) per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari di seguito elencate. Le sanzioni irrogabili – in proporzione alla gravità dei fatti contestati e del soggetto destinatario – si configurano come segue:

- sanzione pecuniaria (fino ad un quinto del compenso percepito come amministratore);
- sospensione temporanea dall'incarico;
- revoca dei poteri eventualmente conferiti con delega/procura;
- revoca del mandato o carica (per i casi più gravi).

Contract, as opportunely updated to take into account the system of disciplinary measures introduced by the Model.

The Chairman of the Board of Directors and Managing Director, is responsible for the concrete application of the disciplinary measures described above, in the respect of the procedural guarantees of the law.

5.3 Measures towards executives (key managers and otherwise)

In the event that the infraction or the adoption of behaviour which is not in conformity with the rules of this Model is carried out by an executive either a key manager or otherwise, the Company will apply penalties to the person responsible similar to those for the employees.

In addition to the aforementioned measures, there is also the revocation of powers that may have been conferred by power of attorney.

In the cases in which the charges are so serious as to cause the loss of trust on which the employment is based and not to allow its continuation, the Chairman of the Board of Directors – having evaluated the concrete gravity of the conduct – may proceed with suspension of the executive as a precautionary measure.

The Board of Directors, in the respect of the procedural guarantees of law, is responsible for the concrete application of the disciplinary measures described above.

5.4 Measures towards Directors, Auditors and members of the Supervisory Body

The Supervisory Body informs the Board of Auditors and the Board of Directors of any violation of the Model committed by one or more members of the Board of Directors or of the Board of Auditors, The Board of Directors and the Board of Auditors, with the abstention of the subject/s involved, proceed with the ascertainties necessary and take all the opportune measures (e.g. convocation of the Shareholders' Meeting) for applying the disciplinary measures listed. The penalties – in proportion to the gravity of the facts contested and of the subject addressee – are identified as follows:

- Fine (up to one-fifth of the fee received by a Director);
- Temporary suspension from office;

5.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni (collaboratori, consulenti, agenti, partner, ecc.)

Per ottenere una piena efficacia preventiva del Modello, la Società intende vincolare ai propri standard di condotta anche i soggetti esterni che operano in nome e per conto della stessa. Per questa ragione i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, ovvero i collaboratori esterni (quali, a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, procuratori d'affari, partners commerciali, fornitori, ecc.) debbono rispettare nello svolgimento della propria attività in favore della Società le regole di condotta ed i valori etici cui la Società si ispira.

A tal fine, devono essere inserite specifiche clausole nelle regolamentazioni contrattuali, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, che prevedono idonee sanzioni per i comportamenti contrari ai principi etico-comportamentali della Società (quali la previsione di specifiche penali ovvero, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui dal comportamento del terzo o del collaboratore derivino danni di qualsiasi natura alla Società.

5.6 La procedura di accertamento e comminazione

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano ferme e sono qui interamente richiamate, tutte le disposizioni previste dalla Legge e dai CCNL applicabili, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni. Nella A.T.V. S.p.A. il potere disciplinare è esercitato, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dall'organo titolare del potere disciplinare così come individuato dagli articoli precedenti in relazione allo status del soggetto.

In relazione all'aspetto procedurale, il procedimento deve assicurare le garanzie procedurali di legge (art. 7, commi 2 e 3, l. 300/1970 contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata per contraddittorio etc) in conformità con gli orientamenti giurisprudenziali in materia con particolare riferimento al

- Revocation of the powers that may have been conferred with proxy/power of attorney;
- Revocation of the term of office or position (for the most serious cases).

5.5 Measures towards external subjects (collaborators, consultants, agents, partners, etc.)

In order to obtain full preventive efficacy of the Model, the Company intends to bind to its standards of conduct the external subjects who operate in the name and on behalf of the Company. For this reason, the third parties that have contractual relations with the Company, i.e. the external collaborators (such as consultants, agents, sales representatives, commercial partners, suppliers etc.) must, in performing their activity on behalf of the Company, the rules of conduct and the ethical values which inspire the company.

To this end, specific clauses must be included in the contractual regulations, which contemplate suitable penalties for conduct contrary to the ethical-behavioural principles of the Company (such as the provision of specific penalties or, in the most serious cases, the termination of the contractual relationship).

The possible request for compensation holds good for the hypothesis in which the behaviour of the third party or the collaborator causes damage or losses of any nature whatsoever to the Company.

5.6 The procedure of ascertainment and penalty

As far as the ascertainment of the infractions is concerned, the disciplinary proceedings and the infliction of penalties, with all the applicable measures contemplated by law and the Contractual Labour Contract, relative to the procedures and obligations to be observed in applying the penalties hold good. In A.T.V. S.p.A. the disciplinary power is exercised, also on the suggestion of the Supervisor Body, by the body holding the disciplinary power as shown in previous articles in relation to the status of the subject.

In relation to the procedural aspect, the proceeding has to ensure the procedural guarantees of law (article 7, sections 2 and 3, Law no. 300/1970, contestation of accusation, hearing the perpetrator, etc.) in conformity with

principio di proporzionalità tra infrazioni e sanzioni comminate, tempestività e diritto di difesa del presunto autore della violazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni da comminarsi, in conformità alle disposizioni di legge e dei CCNL di categoria applicabili, dovranno essere determinate dal soggetto rispettivamente titolare del potere disciplinare tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia nella condotta, anche con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni e della posizione funzionale del soggetto, nonché di quelle ricoperte da altre persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza disciplinare;
- delle altre particolari circostanze (attenuanti od aggravanti) che accompagnano l'illecito disciplinare.

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

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta tenuta.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento disciplinare aperto a carico di un soggetto per violazione del presente Modello, e degli esiti dello stesso.

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

6.1 Personale dipendente e assimilato

the orientations of legal theory on the matter and with particular reference to the principle of proportionality between infractions and penalties inflicted, promptness and right of defence of the presumed author of the infringement.

The type and entity of each of the penalties to be inflicted, in conformity with the provisions of law and the Collective Labour Contracts applicable, must be established by the subject who is respectively responsible for disciplinary powers, taking into account:

- the intentionality of the behaviour or of the degree of negligence, imprudence, in expertise in conduct, including with regard to the foreseeability of the event;
- the overall behaviour of the subject, with particular reference to the existence or not of previous disciplinary measures against the same, within the limits consented by law;
- the tasks and the functional position of the subject, as well as those covered by other persons involved in the facts establishing the disciplinary shortcoming;
- other particular circumstances (attenuating or aggravating) that accompany the infringement of the rules of discipline.

The company retains the right to claim compensation for losses deriving from the violation of the Model by one of its representatives. Compensation, is claimed, will be commensurate to:

- the level of responsibility and autonomy of the employee, author of the infringement of the rules of discipline;
- the gravity of the effects of the same, with this meaning the level of risk to which he company reasonably considers it has been exposed – pursuant to and for the purpose of the Decree - following the conduct.

In any case, the Supervisory Body must be informed of the disciplinary proceeding open against a subject for infringement of this Model and of the outcome of the same as well.

6. INFORMATION AND TRAINING OF THE STAKEHOLDERS

L'attività informativa e formativa sui contenuti del Modello è diversificata a seconda delle responsabilità e dei ruoli dei soggetti cui essa si rivolge. In ogni caso, essa è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali delle norme comportamentali che sono tenuti a rispettare. Tutto il personale può accedere alla documentazione costituente il Modello presso la Direzione del Personale, mentre il Codice Etico si trova altresì pubblicato nel sito web della Società.

I componenti del Consiglio di amministrazione, i dirigenti con funzioni di rappresentanza della Società ed i responsabili di funzione - dopo aver preso visione della versione integrale del Modello - devono sottoscrivere una dichiarazione di impegno al rispetto dei principi ivi contenuti. Medesimo adempimento è richiesto ai nuovi dirigenti, responsabili di funzione ed ai nuovi componenti degli organi societari. I destinatari devono essere informati in merito agli aggiornamenti e/o eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Le iniziative di carattere formativo del personale sono organizzate sotto la responsabilità della Direzione del Personale. Tali attività sono comunque sottoposte alla vigilanza dell'O.d.V., cui è assegnato il precipuo compito di promuovere tutte le iniziative necessarie per la migliore diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la sensibilizzazione dei destinatari all'osservanza dei principi in esso contenuti.

Tali iniziative di carattere formativo sono organizzate in conformità al piano di formazione ed alle procedure aziendali. I contenuti minimi prescritti sono i seguenti:

- un'introduzione ai contenuti del Decreto, al fine di informare i destinatari delle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati nell'interesse o vantaggio della Società da parte di soggetti che agiscano per conto della stessa;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;

6.1 Employees and similar

The informative and training activity on the contents of the Model is diversified depending on the responsibilities and on the roles of the subjects to which it is addressed. In any case, it is based on principles of completeness, clarity, accessibility and continuity, in order to allow the addressees full awareness of all the company provisions of the behavioural rules which they must respect. All the personnel can access the documentation making up the Model at the Personnel Department, while the Code of Ethics is also posted on the Company website.

The members of the Board of Directors, the executives with functions of representing the Company and the managers - after having examined the full version of the Model - must sign a declaration of commitment to the principles contained therein. The same is requested on new executives, managers and the new members of Company bodies. The stakeholders must be informed of the updates and/or any modifications made to the Model, as well as any significant procedural, legislative or organizational change.

Any training initiatives are organized under the responsibility of the HR Department. Nevertheless these activities have to be subjected to the supervision of the Supervisory Body, which has the main task of promoting all the initiatives necessary for the best diffusion of knowledge and understanding of the Model, as well as for raising the awareness of the stakeholders on the observance of the principles contained herein.

These initiatives are organized in conformity with the plan of training and the Company procedures. The minimum contents prescribed are as follows:

- An introduction to the contents of the Decree, in order to inform addressees of the consequences deriving from committing crimes in the interest or to the advantage of the company by subjects acting on behalf of the same;
- An illustration of the individual components of the Model and of the specific purposes that it is called to carry out;

- un'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio;
- un'illustrazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e dei relativi canali di comunicazione instaurati;
- un'illustrazione delle sanzioni disciplinari irrogabili a fronte delle violazioni.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria ed è formalizzata a cura del docente, in conformità alle procedure aziendali. La violazione di tale obbligo – fondamentale per l'efficace attuazione del Modello – è sanzionabile ai sensi del Codice Disciplinare.

A prescindere dalle attività formative espletate, è specifico onere per i Responsabili di funzione la divulgazione - all'interno della propria area di responsabilità - delle conoscenze ed informazioni acquisite in tema responsabilità degli enti ai sensi di quanto stabilito dal Decreto.

6.2 Collaboratori esterni, procacciatori d'affari e partners

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza. A tal fine, la Società metterà a disposizione di tali soggetti copia del Codice Etico e del Modello, richiedendo altresì una attestazione di impegno al rispetto dei principi etici ivi contenuti.

7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o cambiamenti delle aree di business o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;

- An illustration, with reference to the individual company processes of the operating method connected with the exercise of the single areas of activity deemed at risk;
- An illustration of the information obligations to the Supervisory Body and of the relative channels of communication established;
- An illustration of the disciplinary measures that can be inflicted for infringements.

Participation in the training is compulsory and is recorded by the trainer, in conformity with the Company procedures. The infringement of this obligation - fundamental for the effective implementation of the Model - can be punished pursuant to the Disciplinary Code.

Regardless of the training activities carried out, it is the specific burden of the Managers to disclose - within the relevant area of responsibility - the knowledge and information acquired on responsibility pursuant to the provisions laid down by the Decree.

6.2 External collaborators, sales agents and partners

The activity of communicating the contents and the principles of the Model must also be addressed to the third parties that have relations of collaboration ruled by contracts or that represent the Company even without employment relationship. To this end, the Company will put at the disposal of these subjects a copy either of the Code of Ethics and the Model, also requesting a certification of commitment to respect of the ethical principles contained therein.

7. CRITERIA OF UPDATING THE MODEL

7.1 Updating and adaptation

The Board of Directors passes resolution on the updating of the Model and its adaptation in relation to modifications and/or additions which may be necessary as a consequence of:

- Significant modifications of the internal organization of the Company and/or of the method of carrying out the Company's activity or changes in the

- evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati-presupposto nel Decreto);
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal Decreto da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, anche a seguito di verifiche dell'Organismo di Vigilanza sull'efficacia del medesimo;
- risultanze dei controlli, criticità emerse nell'effettuazione degli stessi, violazioni accertate delle prescrizioni del Modello.

Allegati

1. Catalogo 2016 dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001
2. Codice Etico
3. Mappatura delle attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001

- business areas or which imply a change in the rules or in the principles of behaviour contained in the Model;
- Evolution of the legislation of reference (i.e. including of new supposed crimes in the Decree);
- Identification of new sensitive activities, or variation of those previously identified, even if possibly connected with the start of new Company activities;
- Committing of crimes referred to by the Decree, by any of the Stakeholders or, more in general, of significant infringements of the Model;
- Finding of shortcomings and/or omissions in the provisions of the Model, including those resulting from verifications carried out by the Supervisory Body;
- Results of controls and criticalities or infringements of the provisions of the Model as ascertained according to the Model provisions.

Annexes

1. 2016 catalogue of the eligible crimes pursuant to Legislative Decree no. 231/2001.
2. Code of Ethics
3. Mapping of the sensitive activities according to Legislative Decree 231/01