

GEOX

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EXD. LGS. 231/2001

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 novembre 2023

INDICE

PARTE GENERALE	1
DEFINIZIONI	2
Capitolo 1 Il Regime Di Responsabilità Amministrativa Previsto A Carico Delle Persone Giuridiche, Società Ed Associazioni	4
Capitolo 2 Adozione Del Modello Da Parte Di Geox S.P.A.	9
Capitolo 3 Regole Generali Di Comportamento	16
Capitolo 4 L'organismo Di Vigilanza	18
Capitolo 5 Il Whistleblowing	27
Capitolo 6 La Formazione E La Diffusione Del Modello	27
Capitolo 7 Sistema Sanzionatorio	31
Capitolo 8 Verifiche Dell'organismo Di Vigilanza	36
Parte Speciale 1 – Pubblica Amministrazione	37
Capitolo 1 Le fattispecie dei reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Criteri per la definizione di Pubblica Amministrazione, di Pubblici Ufficiali e di soggetti Incaricati di un Pubblico Servizio	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Il sistema dei controlli	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 Principi generali di comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 6 Principi procedurali specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 7 L'organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 2 – Reati Societari	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Reati Societari (Art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 3 – Riciclaggio e Terrorismo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Reati Di Ricettazione, Riciclaggio E Impiego Di Denaro, Beni O Utilità Di Provenienza Illecita, I Delitti Con Finalità Di Terrorismo e i Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolenti di valori (Artt. 25-octies, 25-quater e 25-octies.1, D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.

INDICE

Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Tipologie Dei Reati Contro La Personalità Individuale (Art. 25-Quinquies D.Lgs. 231/2001) E Di Impiego Di Cittadini Di Paesi Terzi Il Cui Soggiorno È Irregolare (Art. 25-Duodecies D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 5 – Sicurezza Sul Lavoro	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Reati Commessi Con Violazione Delle Norme Sulla Tutela Della Salute E Sicurezza Sul Lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001)Errore.	Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Regole E Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 6 – Abuso Di Mercato	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Reati Ed Illeciti Amministrativi Riconducibili Ad Abusi Di Mercato (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 7 – Criminalità Organizzata.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Delitti Di Criminalità OrganizzataErrore.	Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Specifici di Comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 8 – Delitti Informatici E Diritto Autore	Errore. Il segnalibro non è definito.

INDICE

Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Delitti Informatici E Dei Delitti In Violazione Del Diritto D'autore	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 9 – Reati Contro Industria E Commercio E Reati di Contraffazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Delitti Contro L'industria E Il Commercio (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili Nell'ambito Dei Delitti Contro L'industria E Il Commercio E Dei Reati Di Contraffazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Specifici Per Le Procedure	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 10 – Reati Ambientali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Le Fattispecie Dei Reati Ambientali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili Nell'ambito Dei Reati Ambientali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Specifici Di Comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 11 – Corruzione Tra Privati	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Il Reato Di Corruzione Tra Privati (art. 25-ter, comma 1, lett. s-bis), del D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Le Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Principi Generali Di Comportamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 12 – Autoriciclaggio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 Il Reato di Autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Regole E Principi Generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.

INDICE

Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 13 – Reati tributari	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 I Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Regole E Principi Generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.9
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza	301
Parte Speciale 14 – Reati di contrabbando	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 I Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Regole E Principi Generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
Parte Speciale 15 – I delitti contro il patrimonio culturale e reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 1 I delitti contro il patrimonio culturale e reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies, D. Lgs. 231/2001)	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 2 Attività Sensibili	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 3 Regole E Principi Generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 4 Principi Procedurali Specifici	Errore. Il segnalibro non è definito.
Capitolo 5 L'Organismo di Vigilanza	Errore. Il segnalibro non è definito.

GEOX

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- “**Agenti**”: i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui GEOX ha instaurato un rapporto di agenzia per l’attività di vendita dei prodotti della Società.
- “**Attività Sensibili**”: le attività svolte da GEOX nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- “**Attività Strumentali**”: le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi.
- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da GEOX (Contratto Collettivo dell’industria tessile e Contratto Collettivo del settore calzaturiero).
- “**CdA**” o “**Consiglio di Amministrazione**”: il Consiglio di Amministrazione di GEOX.
- “**Collaboratori Esterni**”: gli Agenti, i Consulenti e i Fornitori complessivamente considerati.
- “**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di GEOX sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura.
- “**Destinatari**”: tutti i soggetti, destinatari dei contenuti del presente Modello, indicati al paragrafo 2.6.
- “**Dipendenti**”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa, inclusi coloro che hanno in corso con la Società un rapporto di stage.
- “**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto 231**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.
- “**Ente/Enti**”: gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.
- “**Esponenti Aziendali**”: gli amministratori, e i componenti del Collegio Sindacale della Società.

- “**GEOX**” o la “**Società**”: GEOX S.p.A. con sede in Via Feltrina Centro, 16 Biadene di Montebelluna – Treviso.
- “**Fornitori**”: fornitori di beni e servizi della Società.
- “**Gruppo GEOX**” o il “**Gruppo**”: gruppo di società facente riferimento a GEOX S.p.A. ai sensi dell’art. 2359 cod. civ..
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni.
- “**Modello**” o il “**Modello 231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- “**Organi Sociali**”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di GEOX.
- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- “**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- “**Prodotti**” o “**Prodotti GEOX**”: calzature e abbigliamento sportivo e ogni altro prodotto commercializzato da GEOX.
- “**Reati**” o “**Reati presupposto**”: le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni.

CAPITOLO 1

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (cd. Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità *“amministrativa”* della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla **tipologia dei Reati Presupposto**, ad oggi sono i seguenti:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125);
- (iii) i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato, in particolare, con il reato di “corruzione tra privati” dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, successivamente modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, con il reato di “istigazione alla corruzione tra privati” dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e con il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare dal D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19);
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*-1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dal D. Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- (viii) i reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e modificato dalla 11 gennaio 2018, n. 3);
- (x) i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio”

- dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186, e modificato dal D. Lgs. 9 novembre 2021, n. 195);
- (xi) i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1, introdotto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e modificato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137);
 - (xii) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dai D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8 e dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133);
 - (xiii) i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69);
 - (xiv) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - (xv) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - (xvi) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
 - (xvii) i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente integrato con l'inserimento di nuovi reati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68);
 - (xviii) il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies* introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e da ultimo modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
 - (xix) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167).
 - (xx) i reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 25-*quaterdecies* introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);
 - (xxi) i reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*, introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e da ultimo modificato dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);

- (xxii) i reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- (xxiii) i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22);
- (xxiv) i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22).

1.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto 231 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio (dette anche "attività sensibili") di commissione dei Reati Presupposto;
2. prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati Presupposto;

4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (ivi incluso un sistema di *whistleblowing*);
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

CAPITOLO 2

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI GEOX S.P.A.

2.1. Adozione del Modello

Geox S.p.A. è una società fondata nel 1995 dall'imprenditore Mario Moretti Polegato attiva nella produzione di scarpe e capi di abbigliamento sportivo caratterizzati da un elevato contenuto tecnologico e innovativo. La sede amministrativa della Società è situata a Montebelluna (Treviso). Geox ha una rete di 1.157 negozi monomarca, circa 11.000 punti vendita multimarca ed è presente in più di 110 paesi del mondo.

Dal dicembre 2004 la Società è quotata presso l'MTA di Borsa Italiana.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del presente Modello, aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice* aziendali in materia di Decreto 231.

L'adozione del Modello è avvenuta per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 ottobre 2005 (Parte Generale) e del 28 febbraio 2006 (Parte Speciale). Successivamente, le intervenute modifiche organizzative interne e l'evoluzione normativa, giurisprudenziale e delle *best practice*, hanno richiesto taluni interventi di adeguamento e aggiornamento del Modello in precedenza adottato. In tale ottica, la Società ha quindi proceduto ad un completo aggiornamento sia dell'analisi dei rischi, a suo tempo compiuta, sia del testo del Modello, che è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2015.

Successivamente, in data 17 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adozione del presente testo in sostituzione di quello adottato in precedenza.

In ragione delle intervenute modifiche organizzative interne e delle novità normative, giurisprudenziali e relative alle *best practice*, la Società ha proceduto nuovamente ad un completo aggiornamento sia dell'analisi dei rischi, compiuta da ultimo nel 2015, sia del testo del Modello, che è stato da ultimo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 novembre 2023.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha affidato ad un organismo collegiale, composto da tre membri, l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure e *policy* aziendali e alle regole contenute nel presente Modello o a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

2.2. Le Linee Guida

Nella predisposizione del presente Modello, GEOX si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria (nella loro versione aggiornata del giugno 2021). I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
 - codice etico (o di condotta);
 - sistema organizzativo;
 - procedure aziendali;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:

- i. autonomia e indipendenza;
 - ii. professionalità;
 - iii. continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Il Modello 231: funzione

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "*as-is analysis*", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Attività Sensibili della Società attraverso la preliminare analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare tutti i Destinatari del Modello (così come indicati nel paragrafo 2.6. del presente documento) e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni *ivi* riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di

trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

2.4. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D. Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle *best practice* aziendali.

a. Identificazione delle Attività Sensibili attraverso l'esame documentale e le interviste

- Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale, procedure operative, *policy* aziendali, ecc..
- Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse (es. Direzione Amministrazione e Controllo, Direzione Finanza e Tesoreria, Direzione Affari Legali e Societari, Security and General Services, Acquisti Indiretti, Direzione Operations, Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Corporate, ecc.)

b. Definizione del documento di *As is* e *Gap Analysis*

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato - insieme ai propri consulenti all'uopo incaricati - le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (*as-is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse al fine di pervenire alla definizione del Modello. Il tutto è descritto analiticamente nel documento denominato "Documento di analisi dei rischi e suggerimenti", sulla base del quale è stato poi predisposto il presente Modello.

1. Predisposizione del Modello.

Il presente Modello è così composto:

- i. una “**Parte Generale**”, contenente l’insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- ii. n. 15 “**Parti Speciali**” contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato in esse considerate:
 - Parte Speciale 1, denominata “Reati commessi nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci) concernente i reati di cui agli artt. 24, 25 e 25-*decies* del Decreto 231;
 - Parte Speciale 2, denominata “Reati Societari” concernente i reati di cui all’art. 25-*ter* del Decreto 231 (con l’esclusione del reato di “*corruzione tra privati*” di cui alla Parte Speciale 11);
 - Parte Speciale 3, denominata “Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico e Delitti in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori” concernente i reati di cui agli artt. 25-*octies* (con l’esclusione del reato di “*autoriciclaggio*” di cui alla Parte Speciale 12), 25-*octies.1* e 25-*quater* del Decreto 231;
 - Parte Speciale 4, denominata “Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” concernente i reati di cui agli artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies* del Decreto 231;
 - Parte Speciale 5, denominata “Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” concernente i reati di cui all’art. 25-*septies* del Decreto 231;
 - Parte Speciale 6, denominata “Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato” concernente i reati di cui all’art. 25-*sexies* del Decreto 231;
 - Parte Speciale 7, denominata “Reati di criminalità organizzata e profili di transnazionalità” concernente i reati di cui all’art. 24-*ter* del Decreto 231;
 - Parte Speciale 8, denominata “Reati informatici e Delitti in violazione del diritto d’autore” concernente i reati di cui agli artt. 24-*bis* e 25-*novies* del Decreto 231;

- Parte Speciale 9, denominata “Delitti contro l’industria e il commercio e Reati di contraffazione” concernente i reati di cui agli art. 25-*bis* e 25-*bis* 1 del Decreto 231;
- Parte Speciale 10, denominata “Reati ambientali” concernente i reati di cui all’art. 25-*undecies* del Decreto 231;
- Parte Speciale 11, denominata “Reato di corruzione tra privati” concernente il reato di cui all’art. 25-*ter* comma 1 lett. s-*bis* del Decreto 231;
- Parte Speciale 12, denominata “Autoriciclaggio” concernente il reato di “autoriciclaggio” di cui all’art. 25-*octies* del Decreto 231;
- Parte Speciale 13, denominata “Reati tributari” concernente i reati tributari di cui all’art. 25-*quingiesdecies* del Decreto 231;
- Parte Speciale 14, denominata “Reati di contrabbando” concernente i reati di contrabbando di cui all’art. 25-*sexiesdecies* del Decreto 231;
- Parte Speciale 15, denominata “Delitti contro il patrimonio culturale e reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” concernente i reati contro il patrimonio culturale di cui agli articoli 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto 231.

Le singole Parti Speciali hanno l’obiettivo di garantire che tutti i Destinatari, per quanto di loro competenza, adottino le regole di condotta *ivi* previste al fine di impedire il verificarsi dei reati nelle stesse considerati.

In particolare, le singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- a) dettagliare i principi procedurali che i Destinatari, per quanto di loro competenza sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all’Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

2.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.

2.6. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a. tutti gli Esponenti Aziendali e o ogni altra persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione direzione e controllo della Società;
- b. tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- c. tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, inclusi gli stagisti;
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Collaboratori Esterni e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "Destinatari".

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 7 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

CAPITOLO 3

REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

3.1. Il sistema in linea generale

Nell'espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e quelle indicate nelle singole Parti Speciali.

Oltre al presente Modello, i Destinatari - ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all'attività svolta - devono in primo luogo conoscere e rispettare:

1. lo Statuto sociale;
2. ogni altra normativa interna relativa al sistema di *Corporate Governance*, al sistema di controllo interno e di *reporting* adottato dalla Società (es. *policy* e procedure aziendali, flussi informativi, ecc.);
3. il Codice Etico della Società.

Le regole, le *policy*, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, *policy*, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività Sensibili (o siano in qualsiasi modo collegati alle aree a rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della Società.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure operative adottate per la prevenzione dei Reati, così come ai Collaboratori Esterni della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello nella sua versione sempre aggiornata i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali.

3.2 Le procedure aziendali

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti

di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività della Società nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- a) adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- b) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- c) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di *performance* sostanzialmente irraggiungibili.

In particolare, in conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve prevedere, in relazione ai reati da prevenire: i) principi procedurali specifici (formalizzati eventualmente attraverso apposite procedure) finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società; ii) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Detti principi procedurali specifici sono costantemente aggiornati, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza verifica che le procedure eventualmente adottate siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello, segnalando - ove necessario - le possibili modifiche o integrazioni che si rendessero opportune per garantire l'efficace attuazione del Modello.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha deciso di attribuire tale compito ad un organismo collegiale, composto da tre membri. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che li seleziona tra candidati dotati dei requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e continuità d'azione richiesti dalla legge e dalla giurisprudenza prevalente.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'OdV sono contenute nel Regolamento adottato dall'OdV nell'esercizio dei propri poteri di organizzazione.

I componenti dell'OdV devono mantenere il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve valutare i seguenti elementi:

a. Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione di GEOX, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse

finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in totale autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento della propria funzione (es. consulenze specialistiche, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b. Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 *“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia”*;
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa *ex artt.* 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
 2. a pena detentiva, 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, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i

reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);

3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/01;

iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D. Lgs. n. 58/1998).

c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. È necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie giuridico-legali (come, ad esempio, quelle penalistiche), di organizzazione aziendale e finanza.

In particolare, l'OdV sarà in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle condotte

suscettibili di configurare ipotesi di reato;

- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”.

d. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di GEOX - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- l'OdV si può avvalere - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di consulenti esterni;
- l'OdV ha facoltà di nominare un Segretario Tecnico con funzioni di supporto all'OdV.

Il CdA valuta, prima dell'insediamento dell'OdV e, successivamente a tale insediamento, tramite valutazioni periodiche, la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai suoi componenti. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti - nel corso della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione - adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* di ciascun componente al relativo verbale.

4.2. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di:

- 1) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società e ai suoi eventuali mutamenti;
- 3) curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali; per lo svolgimento delle attività verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti l'OdV, potrà avvalersi - come sopra indicato - delle attività di verifica delle funzioni aziendali di controllo;
- riferire periodicamente al CdA (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli *standard* di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;

- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni (anche a sorpresa) mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel presente Modello; a tal proposito, l'OdV predispone un piano della propria attività su base annuale che sarà comunicato preventivamente al Consiglio di Amministrazione;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, 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 nello svolgimento delle attività aziendali;
 - modifiche normative;
- curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente

documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al CdA, cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo approvato.

4.3. Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà il CdA e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta mediante:

- relazioni semestrali;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e dal Collegio Sindacale e potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con il CdA o singoli consiglieri dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale

accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;
- informativa costante;
- informativa periodica.

4.4.1. Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV dai Dipendenti, Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV valuta i flussi informativi ricevuti e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente il mittente del flusso informativo e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza: organismodivigilanza@geox.com.

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

4.4.2. Informativa costante

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente - che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale - dovranno altresì essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti concernenti le singole attività ricorrenti disciplinate all'interno di ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

4.4.3. Informativa periodica

I responsabili di ciascuna funzione aziendale informano periodicamente l'Organismo di Vigilanza secondo i flussi informativi e la periodicità specificamente disciplinati all'interno di ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo e/o elettronico.

CAPITOLO 5

IL WHISTLEBLOWING

Con riferimento all'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*" previsto dall'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto 231, la Società prevede un canale di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare conformi al D.Lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, "*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali?*" ("**Decreto Whistleblowing**").

La Società, in conformità a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, ha istituito, sentite le rappresentanze sindacali, un canale interno per le segnalazioni (che garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione) e ha individuato quale destinatario delle segnalazioni interne un Comitato con personale specificamente formato in materia di *whistleblowing*.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate e gestite nel rispetto del Decreto *Whistleblowing*.

La Società, al fine di disciplinare l'utilizzo del canale di segnalazione interno e la gestione delle segnalazioni nonché al fine di fornire informazioni chiare sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione (sia tramite canale interno sia tramite canale esterno), ha adottato un'apposita procedura denominata "*Procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)*" ("**Procedura Whistleblowing**"), alla quale si fa rimando per ogni ulteriore dettaglio.

Il canale interno istituito per le segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* è indicato all'interno della Procedura *Whistleblowing*.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione e, a tal proposito, il Decreto *Whistleblowing* dispone la previsione di sanzioni pecuniarie e disciplinari nonché misure di sostegno per i segnalanti e la possibilità per quest'ultimi di comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione.

A tal proposito, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o di soggetti collegati) in ragione di una segnalazione.

CAPITOLO 6

LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione e informazione degli Esponenti Aziendali e dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di GEOX garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta *invi* contenute nei confronti degli Esponenti Aziendali e di tutti i Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con la Direzione Risorse Umane Organizzazione e Servizi Corporate e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

a) La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti gli Esponenti Aziendali e Dipendenti al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un “*set* informativo”, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello e il D. Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a GEOX una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del “*set* informativo” nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

b) La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Dipendenti ed Esponenti Aziendali, del livello di rischio dell'attività in cui

operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

All'interno dei piani di formazione previsti dalla Società, è inserita anche la formazione in materia di *whistleblowing*.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto 231 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Direzione Risorse Umane Organizzazione e Servizi Corporate, che ne relaziona all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 7 del presente Modello.

6.2. Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti

I Consulenti, Fornitori e Agenti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di GEOX che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001. A tal fine l'adozione del presente Modello è loro comunicata al momento dell'adozione stessa.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con Consulenti, Agenti e Fornitori la Società:

- a. informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- b. chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dal Modello;
- c. prevedrà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di GEOX, che possa configurare un reato di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti *ex* D. Lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto 231;
- d. si riserverà il diritto di risolvere il rapporto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per il compimento di Reati *ivi* previsti o comunque vi sia una accertata violazione delle disposizioni contrattuali previste in tal senso.

CAPITOLO 7

SISTEMA SANZIONATORIO

7.1. Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare di seguito delineato trova applicazione, inoltre, in relazione alla commissione degli illeciti previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

7.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti (soggetti al CCNL applicato da GEOX) delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da GEOX, ossia:

- 1) ammonizione verbale o scritta;
- 2) multa (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per

- tempo vigenti);
- 3) sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
 - 4) licenziamento (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).

Restano ferme - e s'intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal Contratto Collettivo applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

1. violazione, da parte del Dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
2. violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
3. adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati anche se poi non effettivamente commessi;
4. adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale

da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

Tali sanzioni potranno essere irrogate anche per le condotte identificate come violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto, in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

Più in particolare, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale da parte dell'Amministratore Delegato, per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
- richiamo scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata partecipazione alle/effettuazione delle – senza giustificazione – attività formative, mancato rispetto dei flussi informativi indicati nel presente Modello, ecc.) con comunicazione dell'Amministratore Delegato;
- licenziamento, per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione o da persona dallo stesso delegata.

Tali sanzioni potranno essere irrogate anche per le condotte identificate come violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

7.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello e/o di violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* da parte

di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Comitato Nomine il quale procederà come segue:

- valuterà la problematica oggetto della segnalazione nell'ambito di una riunione del Comitato Nomine stesso che, in base alla gravità della violazione del Modello di cui sia stato informato, potrà essere convocata *ad hoc*;
- all'esito della valutazione, il Comitato Nomine deciderà se non dar seguito alla segnalazione ovvero informare il Consiglio di Amministrazione affinché adotti gli opportuni provvedimenti;
- le delibere del Comitato Nomine e del Consiglio di Amministrazione dovranno essere adottate con l'astensione del/degli interessato/i.

In ogni caso, i Sindaci, valutata la gravità della violazione, potranno comunicare le irregolarità verificatesi alle Autorità competenti.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

7.4. Misure nei confronti dei Sindaci/componenti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello e/o di violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* da parte di uno o più Sindaci/componenti dell'OdV, il Presidente dell'OdV, ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci/componenti dell'OdV o tra gli amministratori informa il Consiglio di Amministrazione il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e/o di violazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi

contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

CAPITOLO 8

VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio a quanto disposto al paragrafo 4.3., l'Organismo di Vigilanza redige con cadenza semestrale una relazione in cui, tra le altre cose indicate al paragrafo 4.3. pianifica, in linee generali, la propria attività di verifica e controllo. Tale pianificazione - che potrà avvenire annualmente - sarà indicata nella seconda relazione semestrale di ciascun anno solare e conterrà l'attività che sarà svolta l'anno successivo.

È fatta salva per l'OdV la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati o a sorpresa.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle singole funzioni aziendali (ovvero di consulenti esterni) a seconda del settore di operatività di volta in volta sottoposto a controllo, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Nel corso delle suddette verifiche e ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Con riguardo all'oggetto delle verifiche, le stesse potranno distinguersi in:

- (i) verifiche sugli atti: periodicamente si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- (ii) verifiche sulle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure dallo stesso richiamate con le modalità stabilite dall'OdV, nonché il grado di consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con una delle relazioni semestrali predisposte dall'OdV) che evidenzia le possibili carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

PARTE SPECIALE – 1 –

OMISSIS