

VILLA ERBA S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231**

Approvato dal

Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2018, aggiornato in data 26 giugno 2019 e in
data 25 marzo 2021

Parte Generale

1. Premessa

Villa Erba S.p.A. (di seguito, anche soltanto “**Villa Erba**” o la “**Società**”), con lo scopo di (i) assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti, nella gestione delle proprie attività interne e, in generale, nello svolgimento della propria attività di impresa (ii) tutelare i soci e, complessivamente, gli Stakeholders dal rischio di perdite derivanti dall’applicazione delle sanzioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (iii) tutelare il lavoro dei propri dipendenti, collaboratori e, non da ultimo, la propria reputazione aziendale, ha ritenuto di procedere con la predisposizione e adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche soltanto “**Modello**” o “**MOG**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche soltanto “**Decreto**” o “**D. Lgs 231/01**”). Tale decisione rappresenta il naturale completamento delle iniziative già avviate dalla Società al fine di attuare e diffondere una cultura di impresa basata sulla legalità, correttezza e trasparenza. Ci si riferisce, invero, all’adozione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015, del Codice Etico di Villa Erba nonché all’adozione, in data 1° maggio 2015, del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell’art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, revisionato da ultimo il 13 giugno 2017. Attraverso l’adozione e implementazione del presente documento la Società intende, quindi, proseguire il cammino già intrapreso in termini di gestione dei rischi di impresa ed adempiere puntualmente alle disposizioni previste dal D. Lgs 231/01, migliorando il sistema di controllo interno e creando un sistema strutturato di principi volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.¹

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La prima, oltre a descrivere brevemente la disciplina dettata dal D. Lgs 231/01, illustra le modalità di stesura del Modello di Villa Erba, gli obiettivi che lo stesso si prefigge, i reati potenzialmente rilevanti per la Società, le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza e la struttura del sistema disciplinare. La Parte Speciale, invece, entra nel dettaglio delle attività individuate come “sensibili” per la Società - in quanto ritenute potenzialmente a rischio

¹ A tale proposito, sempre nell’ottica di continuo miglioramento del sistema di controllo interno, La Società, nell’ambito del vigente piano industriale (triennio 2016/2019) ha altresì preso in considerazione l’opportunità di ottenere la certificazione del sistema di gestione per la qualità.

di reato – ed individua i comportamenti nonché i principi di controllo ritenuti in grado di prevenire o mitigare il rischio di commissione dei reati-presupposto da parte della Società.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1 La responsabilità dell'ente: caratteristiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione delle Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, che si inserisce in un più ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali già sottoscritte dall'Italia.²

Il D. Lgs 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa – equiparabile, nella sostanza alla responsabilità penale³ – a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio il reato è stato compiuto. Il sistema delineato dal D. Lgs. 231/01 sarebbe, quindi, un sottosistema autonomo, comprendente sia il diritto penale sia il sistema dell'illecito amministrativo.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es. i partiti politici e i sindacati).

2.2 I “reati-presupposto”

² La disciplina del D. Lgs 231/01 si inquadra nel panorama delle legislazioni nazionali più avanzate in tema di lotta alla corruzione e, più in generale, di criminalità di impresa, quali: il *Foreign Corrupt Practice Act*, adottato dal Governo degli Stati Uniti d'America il 19 dicembre 1977, successivamente integrato e modificato dall'*International Anti-Bribery Act* del 1988; il *Bribery Act 2010*, adottato dal Governo del Regno Unito in data 8 aprile 2010; il 2010 *Federal Sentencing Guidelines Manual & Supplement*, promulgato dalla *United States Sentencing Commission* in data 1 novembre 2010; e ancora in Spagna la *Ley Orgánica* n. 5/2010 del 22 giugno 2010.

³ Cfr. più diffusamente, PISTORELLI, in *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, commentario diretto da Marco Levis Andrea Perini, Bologna, 2014 dove è descritta la accesa disputa dottrinale sulla natura della responsabilità dell'ente.

La responsabilità in questione, in ogni caso, sussiste soltanto con riguardo ai reati tassativamente indicati dal Decreto: i c.d. “reati-presupposto”.

L'elenco dei reati presupposto della responsabilità prevista ai sensi del D. Lgs 231/01 si è fortemente ampliato rispetto a quello originario. Alla data di redazione del presente Modello i reati-presupposto possono essere ricompresi, nelle seguenti categorie: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); reati societari (art. 25-ter); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); abusi di mercato (art. 25-sexies); omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies); reati ambientali (art. 25-undecies); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies); delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies); reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146); frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); reati tributari (art. 25-quinquedecies); reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

2.3 Criteri di imputazione della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, affinché la responsabilità derivante dal reato-presupposto sia imputabile all'ente, è necessario che l'illecito sia compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni.⁴ In ogni

⁴ A tale proposito si evidenzia quanto sottolineato nelle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/01* di Confindustria (emanate il 7 marzo 2002 e successivamente modificate nel 2008 e nel 2014) secondo cui la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando questi trae un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale concreto risultato, il fatto trovi ragione

caso, il secondo comma dell'art. 5 stabilisce che l'ente non risponde qualora la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità sono: (i) i soggetti in c.d. "posizione apicale", cioè persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale quali, ad es. il legale rappresentante, l'amministratore, o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; (ii) i soggetti c.d. "sottoposti", cioè quelle persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno o più dei soggetti apicali, quali ad esempio i lavoratori dipendenti. A tale proposito si evidenzia, in ogni caso, che tali soggetti sottoposti non necessariamente devono avere con l'ente un rapporto di lavoro subordinato. Rientrano, invero, in tale definizione anche quei prestatori di lavoro che hanno con l'ente un rapporto tale da far supporre un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo, quali agenti, collaboratori, partners, consulenti che dietro mandato dell'ente medesimo agiscono in nome di quest'ultimo.

2.4 Le condotte esimenti: l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e sue caratteristiche.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, con riguardo ai reati commessi da soggetti in posizione apicale *"l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)."*

nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. E' importante inoltre evidenziare che, qualora il reato sia commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo.

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

Ai sensi dell'art. 7, con riferimento ai soggetti sottoposti, *“l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.”*

Dal punto di vista dell'onere della prova, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello. Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. In questo caso, si tratta della c.d. “colpa in organizzazione” da parte dell'ente, il quale ha in qualche modo reso indirettamente possibile la commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione dello stesso.

2.5 Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9 del D. Lgs 231/01, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, prevede le seguenti sanzioni:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria rappresenta la sanzione di applicazione necessaria, del cui pagamento risponde l'ente con il proprio patrimonio. La commisurazione di tale sanzione avviene per quote e mira ad adeguare la stessa alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'ente. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Le sanzioni interdittive – che si applicano solo con riferimento ai reati per cui sono espressamente previste – sono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 19, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto del reato (utilità economica immediatamente ricavata), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Inoltre il Giudice, quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna ai sensi dell'art. 36 c.p. (su uno o più giornali, sul sito internet del Ministero della Giustizia) nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Il modello opera quale causa di non punibilità purché risponda alle seguenti esigenze: a) individui le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati; b) siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire; c) individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; d) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; e) sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello deve, inoltre, essere sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

3. Villa Erba S.p.A.

3.1 L'attività svolta dalla Società, la *corporate governance* e l'assetto organizzativo

Villa Erba S.p.A. è una società per azioni costituita in data 23 maggio 1986, avente sede legale in Cernobbio (CO), Largo Luchino Visconti n. 4, non soggetta ad attività di direzione e coordinamento. La Società svolge la propria attività nel settore dell'organizzazione di fiere, convegni, congressi, gala, matrimoni e dei relativi servizi accessori.

Più precisamente, gli enti proprietari del compendio immobiliare denominato "Villa Erba" – ritenendo essere di pubblico interesse, anche per i rilevanti positivi effetti nel settore industriale, commerciale e di indotto turistico nel territorio lariano, destinare tale compendio alla costruzione e gestione di un centro fieristico-congressuale espositivo – hanno costituito, quale strumento di realizzazione di tale loro comune volontà, la società Villa Erba S.p.A.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 del vigente Statuto, la Società, senza far ricorso al mercato del capitale di rischio, ha per oggetto: *"a) la predisposizione, elaborazione ed acquisizione di ogni studio, ricerca e progetto di carattere tecnico, finanziario, commerciale, amministrativo e giuridico necessario ed opportuno per la istituzione, costruzione e gestione, sia direttamente che mediante intese convenzionate con terzi, di un centro fieristico congressuale-espositivo, anche di interesse Comunitario, nel complesso immobiliare di Villa Erba in Cernobbio, ed aree limitrofe e di ogni altra struttura e servizio ad esso connesso, anche di carattere turistico ricreativo, particolarmente legati alla vocazione lacuale dell'intorno.*

b) la istituzione, costruzione e gestione, sia direttamente che mediante intese convenzionate con terzi, del centro fieristico-congressuale-espositivo di cui alla precedente lettera a) e di ogni struttura e servizio ad esso connessi, anche di carattere turistico ricreativo, particolarmente legati alla vocazione lacuale dell'intorno, così da concorrere allo sviluppo economico e alla promozione turistica e ambientale della Provincia di Como.

c) l'assunzione di ogni iniziativa di natura economica e rilevanza sociale, nonché iniziative turistiche ed ambientali atte a conseguire il fine di cui alla precedente lettera b) ultima parte.

d) la promozione ed organizzazione di fiere, mostre mercato, mostre specializzate ed esposizioni, sia periodiche sia occasionali, di livello locale, provinciale, regionale, nazionale ed internazionale, nel rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in vigore nel settore fieristico; lo svolgimento di convegni o congressi di natura economica, scientifica e culturale, la fornitura di tutti i servizi inerenti o conseguenti

all'organizzazione degli eventi sopra detti. La società può inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari, ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale. Può rilasciare garanzie fidejussorie a favore di terzi in quanto necessarie al raggiungimento degli scopi sociali e può anche assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società od imprese aventi oggetto analogo od affine o connesso al proprio, a condizione che producano effetti diretti o indotti sull'economia lariana. Il tutto nei limiti di legge e con esclusione delle attività riservate".

Il capitale sociale di Villa Erba è detenuto da soggetti privati, pubblici e creditizi.⁵ Nello specifico, è stabilito dal vigente Statuto che le azioni corrispondenti ad almeno il 51% del capitale sociale devono appartenere ad enti pubblici.

Villa Erba ha adottato un sistema di *corporate governance* tradizionale, che si articola come di seguito:

- **Assemblea:** competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto;
- **Organo Amministrativo:** La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da un numero massimo di cinque membri. Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società salvo quanto per legge è espressamente riservato all'Assemblea.
- **Collegio Sindacale:** esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del Codice Civile ed è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il controllo contabile è esercitato dalla società di revisione.

L'assetto organizzativo è descritto dettagliatamente nell'organigramma aziendale. In particolare, a riporto del Presidente del Consiglio di Amministrazione vi è il Direttore Generale, al quale riportano direttamente le seguenti divisioni: Commerciale; Amministrazione, Finanza e Acquisti, Personale; Comunicazione; Segreteria Societaria; Ufficio Tecnico, Manutenzione, Affari Generali; Segreteria Generale.

4. Il Modello Organizzativo di Villa Erba S.p.A.

4.1 Caratteristiche e modalità di stesura del Modello

⁵ Si veda compagine societaria al seguente link: <http://villaerba.it/trasparenza/compagine-societaria.html>.

L'art. 6, comma 2 del Decreto individua le caratteristiche che i modelli di organizzazione e di gestione devono avere per poter essere ritenuti idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. In particolare, i modelli organizzativi devono rispondere alle seguenti esigenze: *“a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”*

Inoltre, le Linee Guida di Confindustria descrivono i passi operativi che l’ente dovrà compiere al fine di ottenere un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, è stata quindi analizzata l’attività svolta, di fatto, da Villa Erba tenendone in debito conto la natura, le caratteristiche dimensionali e la conseguente struttura organizzativa. Conseguentemente, si è proceduto come di seguito:

1. Inventariazione degli ambiti di attività aziendale e conseguente individuazione, mediante attività di intervista del *management* e dei responsabili delle varie divisioni, delle aree a rischio di reato, con conseguente mappatura delle c.d. attività sensibili, da intendersi come tali quelle attività svolte dalla Società e nel cui ambito è possibile che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. attività di valutazione del livello di rischio potenziale di commissione dei reati;
3. valutazione del sistema di controllo esistente ed individuazione dei presidi di controllo da implementare, al fine di prevenire o mitigare il rischio di commissione dei predetti reati;

Le Linee Guida di Confindustria prevedono, quali strumenti fondamentali del sistema di controllo, l’esistenza di: (i) codice etico (o di comportamento); (ii) sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) comunicazione al personale e sua

formazione (vi) sistemi di controllo integrato. Con riguardo ai sistemi di controllo preventivo dei reati colposi commessi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, ai sopra elencati controlli vanno ad aggiungersi: (i) addestramento e coinvolgimento; (ii) gestione operativa; (iii) sistema di monitoraggio.⁶

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate a una serie di principi quali: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione; (ii) separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione (*"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*)⁷ (iii) documentazione dei controlli.

In ogni caso, con riferimento a tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema dei controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso: (i) nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente; (iii) nel caso di reati colposi, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'organismo appositamente costituito.

4.2 Obiettivi del Modello

Obiettivo principale del Modello ex D. Lgs 231/01 adottato da Villa Erba è quello di definire le regole aziendali volte ad indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività svolte dalla Società (ed individuate dalla stessa come attività "sensibili" ai sensi del Decreto); ciò allo scopo di adempiere puntualmente al Decreto medesimo, migliorando quanto più possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* della Società. In tal senso, il presente Modello stabilisce e descrive i principi, le regole, le procedure di controllo volti a prevenire la commissione dei reati previste dal D. Lgs 231/01.

⁶ A tale proposito si evidenzia che sono le stesse Linee Guida di Confindustria, pag. 36, a sottolineare come le componenti di controllo sopra elencate *"debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa. Quanto appena detto vale soprattutto, ma non esclusivamente, in relazione alle piccole imprese, alle quali è irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati."*

⁷ Linee Guida di Confindustria, pag. 44

Quanto sopra anche allo scopo di:

- o rendere noti a tutti coloro i quali collaborano con la Società (sia internamente che esternamente) che eventuali comportamenti possono dare luogo a responsabilità per il singolo e per la Società, con conseguente applicazione delle relative sanzioni;
- o rendere noti ai soci, agli *stakeholders* e all'esterno in generale i principi etici e di rispetto della legalità a cui, da sempre, Villa Erba ha improntato il proprio agire;
- o assicurare la liceità dei comportamenti dei soggetti (interni ed esterni) che agiscono in nome e per conto della Società, attuando tutte le misure idonee a ridurre il più possibile il rischio di commissione dei reati.

Come già precisato nelle premesse, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello il Codice Etico approvato da Villa Erba in data 23 aprile 2015 ed il Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, mediante il quale la Società ha effettuato l'analisi del contesto aziendale e delle attività dalla stessa svolte, valutandone i rischi ai sensi di quanto previsto dal citato D. Lgs n. 81/2008.

Resta inteso che, come previsto dalla norma, Villa Erba apporterà al Modello tutti gli aggiornamenti che si renderanno necessari a seguito dell'evoluzione normativa nonché a seguito di cambiamenti rilevanti della Società e/o del contesto nell'ambito del quale questa dovrà svolgere la propria attività. In particolare, la Società ha adottato il presente modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2018 ed ha provveduto al suo aggiornamento il 26 giugno 2019. Le modifiche al Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo ma la necessità delle stesse potrà essere segnalata anche dall'Organismo di Vigilanza.

4.3 Destinatari del Modello

Il Modello di Villa Erba è rivolto, anzitutto, a tutti gli Amministratori, dirigenti, Sindaci e collaboratori interni alla Società, con particolare riferimento a quelli impegnati nelle attività "sensibili". Le disposizioni contenute nel Modello si applicano tanto ai soggetti

apicali quanto ai loro sottoposti, i quali sono opportunamente informati e formati in merito ai contenuti del Modello. Inoltre, il presente Modello si applica a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano per conto della Società o agiscono nell'interesse della stessa, in quanto legati da rapporti giuridici contrattuali (quali, ad esempio, partners, agenti, fornitori, consulenti e, in generale, terze parti persone fisiche e/o giuridiche di cui si avvale la Società).

I sopra indicati destinatari del Modello, nello svolgimento delle proprie attività, devono quindi attenersi, oltre che alle disposizioni di legge applicabili, a tutte le prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico, nel Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008 e negli strumenti e procedure di attuazione del Modello.

4.4 Reati-presupposto applicabili a Villa Erba

Nel corso delle interviste svolte al *management* aziendale ed analizzate le attività svolte da Villa Erba, tra le fattispecie di reato-presupposto previste dal Decreto, la Società ha ritenuto rilevanti e che, pertanto, potrebbero essere potenzialmente commessi, i seguenti reati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- reati societari;
- delitti di criminalità organizzata, anche transnazionale;
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore, di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- reati tributari.

Non sono stati considerati applicabili a Villa Erba i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25- quater.1); i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); gli abusi di mercato (art. 25-sexies) e i delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies) in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi. Inoltre, come sarà meglio descritto in seguito, pur ritenendoli solo astrattamente ipotizzabili nell'ipotesi di concorso con soggetti terzi, a titolo meramente prudenziale, sono state mappate i reati di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies.

Inoltre, ancorché non presenti tra i reati presupposto di cui al Decreto, la Società ha comunque ritenuto di inserire nel presente Modello i reati previsti dagli articoli 353 e 353 bis del codice penale. Si tratta invero di reati quasi anticipatori rispetto agli altri reati commessi nei rapporti con la PA e previsti fra le condotte rilevanti della responsabilità amministrativa degli enti e delle persone giuridiche. Villa Erba ritiene, infatti, che la previsione di presidi e meccanismi di controllo in grado di ulteriormente mitigare la probabilità di porre in essere illeciti con particolare riguardo a quelli afferenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione rappresenti, come già detto, l'ulteriore conferma del fatto che ha improntato la propria attività di impresa al rispetto della legalità, della trasparenza e dell'etica.

5. L'Organismo di Vigilanza di Villa Erba S.p.A.

5.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "**Organismo di vigilanza**" o "**OdV**"). Il conferimento di tali

compiti a un Organismo di Vigilanza ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Sempre l'art. 6 del Decreto, al comma 4, consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente. Sempre secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, se l'ente non intende avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV.⁸

A tale proposito si evidenzia che Villa Erba, in occasione dell'approvazione del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, ha istituito un Organismo di Vigilanza avente composizione monocratica, composto da soggetto esterno alla Società. Tuttavia, stante la portata del presente Modello (strutturato al fine di adempiere a quanto previsto dal D. Lgs 231/01 nel suo insieme, nella misura in cui i reati dallo stesso previsti siano potenzialmente rilevanti per la Società), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno dotarsi di un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da soggetti esterni alla Società ed adeguato alla struttura definita nel presente Modello. In particolare, la nuova struttura dell'OdV consente di aggiungere alle competenze tecnico-professionali in ambito di rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, già presenti in tale organo nella sua formazione monocratica, le competenze e professionalità adeguate in materia legale, economica e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali affinché tale organo sia effettivamente in grado di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, sia sull'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

5.2 Attività dell'OdV

In base al combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto nonché a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, Villa Erba istituisce un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in tema di controllo dei rischi connessi alle specifiche attività svolte dalla Società. In particolare, l'OdV della Società svolge le seguenti attività:

⁸Linee Guida di Confindustria, pag. 82

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello; cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

5.3 Requisiti dell'OdV

I membri dell'OdV di Villa Erba sono selezionati sulla base dei seguenti requisiti:

- (i) autonomia e indipendenza

Sono requisiti fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali, che costituiscono invece l'oggetto della sua attività di controllo. In particolare, a tale scopo, le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società; l'OdV riporta direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Sindaci ed ai Soci; all'OdV non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite ed adottate dall'Organismo stesso;

- (ii) professionalità

L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consentono di svolgere efficacemente le funzioni assegnate, di natura ispettiva ma anche consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico. Nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni. Inoltre, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, garantirne la professionalità e l'autonomia, è messo a disposizione dell'OdV uno specifico budget di

spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro;

(iii) continuità di azione

L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente. L'OdV cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento. Inoltre, non svolge mansioni operative che possano condizionarne l'attività e svolge la propria azione riferendo ai vertici aziendali in maniera continuativa.

(iv) onorabilità

I componenti dell'OdV non si trovano in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità indicate di seguito:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva, ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001; per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

5.4 Durata, nomina, decadenza, revoca, sostituzione

L'Organo Amministrativo, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, nomina l'OdV mediante apposita delibera, che ne determina altresì la durata in carica, stabilita in anni tre. I membri dell'OdV possono essere ri-eletti. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna. È responsabilità dell'Organo amministrativo la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. I membri dell'OdV designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione dell'Organo Amministrativo che li ha nominati. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il neo eletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo.

La carica di membro dell'OdV cessa, oltre che nel caso di morte o dimissioni volontarie, per decadenza e revoca.

La decadenza opera automaticamente con il venir meno delle condizioni di onorabilità di cui al precedente paragrafo. Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. Tale decisione deve essere motivata dall'Organo Amministrativo e comunque preceduta dal parere del Collegio Sindacale. Ai fini del presente Modello, tra le ipotesi di giusta causa di revoca vi sono inoltre:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive dell'OdV senza giustificato motivo.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro effettivo più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

5.5 Poteri

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati. In particolare, all'OdV è garantito il potere di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- accedere a tutte le funzioni della Società al fine di ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal Decreto;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, a Consulenti, Partner e in generale a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- svolgere, anche indirettamente ma sempre sotto la sua sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- verificare a campione i principali atti e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e accertarsi della conformità degli stessi alle prescrizioni del Modello;
- valutare e definire con la Società i programmi di formazione nell'ambito delle tematiche di cui al D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali infrazioni al Modello e proporre all'Organo Amministrativo o alla funzione competente l'adozione delle necessarie sanzioni disciplinari.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

5.6 Flussi informativi verso e dall'OdV (c.d. "Whistleblowing")

Fra gli elementi essenziali del Modello, l'art. 6, comma 2 e comma 2 *bis* del Decreto, individuano l'obbligo di informazione da parte delle strutture aziendali verso l'OdV, per consentire a quest'ultimo di ottenere le informazioni utili in merito alle operazioni condotte ed agevolare quindi l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato.

Ai dipendenti, dirigenti e, in generale, a tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società deve essere comunicato l'obbligo di informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello o del Codice Etico. In particolare, l'OdV dovrà essere tempestivamente informato da chiunque venga a conoscenza di fatti, informazioni, provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti; richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto; rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto; notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari, delle eventuali sanzioni irrogate, oppure dei provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari. Con lo scopo di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denunciino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative, la legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. "Whistleblowing"), ha introdotto il comma 2 *bis* all'art. 6 del Decreto, che individua le caratteristiche che tanto i

canali di segnalazione quanto le segnalazioni stesse devono avere. Di conseguenza, tali segnalazioni, che dovranno essere “*segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti*” e “*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente (...)*” dovranno essere effettuate mediante canali messi a disposizione della Società che siano idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante. Pertanto, tutti i destinatari del Modello comunicano direttamente con l’Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso modalità che ne garantiscano la riservatezza ai sensi dell’art. 6 comma 2 *bis* del Decreto o tramite la casella di posta elettronica dedicata odv@villaerba.it.

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa e possono avere ad oggetto quei comportamenti, sia attivi che omissivi, che rappresentano uno scostamento rispetto a quanto previsto dai protocolli di controllo individuati dalla Società o che configurino un sospetto di violazione del presente Modello e/o del Codice Etico. Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall’OdV sono conservate dall’OdV stesso in apposito archivio per tutta la durata della Società.

L’OdV si rivolge direttamente all’Organo Amministrativo ogniqualvolta venga a conoscenza di una criticità o dell’insorgere di fatti rilevanti in una delle aree di rischio di cui al Modello. L’OdV ha l’obbligo di riferire, su base almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, trasmettendo una relazione informativa anche di tipo programmatico e di tipo correttivo, là dove abbia riscontrato l’insorgenza di criticità. L’OdV dovrà informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora riscontri violazioni riguardanti i vertici della Società e, in generale, di eventuali carenze riscontrate nel Modello adottato.

L’Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV come pure quest’ultimo ha facoltà di richiedere la convocazione dell’Organo Amministrativo per motivi urgenti.

6. Il sistema disciplinare

6.1 Premessa

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D. Lgs 231/01 il Modello deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

Il Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008 adottato da Villa Erba già prevede un sistema disciplinare avente lo scopo sopra descritto. Il presente Modello mutua il sistema disciplinare contenuto nel citato Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008, integrandolo con quanto necessario per renderlo altresì idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel presente Modello e nel Codice Etico.

Il presente sistema disciplinare ha funzione preventiva, posto che l'inosservanza delle disposizioni previste nel Modello deve attivare il relativo meccanismo sanzionatorio a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Pertanto, l'apparato disciplinare di cui al Modello opera quale presidio interno alla Società, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni esterne, in sede giudiziale. Il presente sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza presso Villa Erba. Il presente sistema disciplinare si ispira a principi di proporzionalità (la sanzione irrogata dovrà essere commisurata alla gravità del fatto contestato) e di contraddittorio (deve essere assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato, dandogli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento, a fronte di una contestazione tempestiva e specifica).

6.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema disciplinare tutti i soggetti c.d. apicali e cioè coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società (quali, a titolo esemplificativo, gli amministratori, i dirigenti, il soggetto che riveste la qualifica di datore di lavoro o suo delegato) e, in generale, i soggetti che, anche di fatto, esercitano poteri di gestione e controllo della Società. Inoltre, il presente sistema disciplinare si applica ai soggetti c.d. sottoposti quali dipendenti legati alla Società da

qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) nonché agli agenti, partner, collaboratori esterni, consulenti e a tutti i soggetti terzi che hanno rapporti contrattuali con la Società. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare. L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV, che dovrà segnalare tempestivamente all'Organo Amministrativo e al Datore di Lavoro, qualora le violazioni riguardano disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza della divisione che, all'interno della Società, esercita la funzione disciplinare.

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente sistema disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico, nel Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. N. 81/2008 e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

6.3 Le sanzioni nei confronti dei soggetti c.d. sottoposti

Le sanzioni irrogabili al personale dipendente coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e sono di seguito indicate. Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali". La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base del criterio di "Gradualità delle Sanzioni".

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

1. Rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:

- violazione delle procedure interne previste dal Modello, “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”;

- condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società”.

2. Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello, o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

1. licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della Società;

- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

2. licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri pregiudizio alla Società o a terzi”;

- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01.

6.4 Le sanzioni nei confronti dei soggetti c.d. apicali

In caso di violazione del Modello da parte dei soggetti apicali e del Datore di Lavoro, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'Organo Amministrativo e, se del caso, l'Assemblea dei Soci. L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

6.5 Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori esterni, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Datore di Lavoro, qualora le violazioni riguardano disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e dell'Organo Amministrativo, previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche all'Assemblea dei Soci.

È compito dell'OdV individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

6.6 Gradualità delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

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

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

6.7 Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo “Statuto dei diritti dei lavoratori” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine, anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell’OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell’OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall’Organismo stesso. Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall’Organo Amministrativo e dal Datore di Lavoro qualora le violazioni riguardano disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, su segnalazione dell’OdV.

7. Comunicazione del Modello e formazione

Le modalità di comunicazione del Modello e dei principi ivi contenuti verso l’esterno sono decise dall’Organo Amministrativo e saranno attuate dalla funzione competente, che ne garantirà attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, quali ad esempio, il sito web aziendale, la diffusione e conoscenza ai destinatari esterni alla Società e alla comunità in generale.

Le decisioni in tema di formazione del personale con riguardo al Modello e al Codice Etico saranno prese, in coordinamento con l’Organismo di Vigilanza, dalla divisione che all’interno della Società si occupa della gestione del personale. Tale attività di formazione dovrà garantire la diffusione del Modello e del Codice Etico e la loro effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari interni alla Società.

Il contenuto dei diversi incontri formativi deve essere differenziato a seconda che si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, a quelli che operano in specifiche aree di rischio, ai dirigenti, agli amministratori, ecc., tenuto conto delle relative competenze e conoscenze.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano puntualmente ed efficacemente erogati.

La Società farà in modo che sia garantita la tracciabilità delle iniziative di formazione, delle presenze dei partecipanti, la valutazione del livello di apprendimento dei contenuti e di gradimento del corso.

La formazione è fornita da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.

VILLA ERBA S.p.A.

Organizational, Management and Control Model pursuant to Decree No. 231 of June 2001

Approved

by the Board on 29 May 2018 and revised on 26 June 2019

General Section

1. Preamble

Villa Erba S.p.A. (hereinafter "**Villa Erba**" or "**the Company**") has undertaken to draw up and implement this Organisational, Management and Control Model (hereinafter the "**Model**" or "**OMCG**"), pursuant to Decree No. 231 of 8 June 2001 (hereinafter "**Decree**" or "**Law No. 231/01**"), with the aim to (i) guarantee fairness and transparency in dealings with customers, in the management of internal activities and, in general, in the conduct of business, (ii) protect its Shareholders and Stakeholders from the risk of losses resulting from the imposition of the sanctions envisaged by Decree No. 8 of June, 2001 (iii), and safeguard its employees, collaborators and, last but not least, its business reputation. This decision complements the initiatives already undertaken by the Company to implement and disseminate a business culture based on lawfulness, fairness and transparency. What is referred hereto is the adoption, following Board resolution of 23 April 2015, of the Villa Erba Code of Ethics and Conduct and of the Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety, pursuant to Section 30 of Decree No. 81/2008, last revised on 13 June 2017 and adopted on 1 May 2015. With the adoption and implementation of this Model, the Company aims to continue its business risk management process already in place, and to comply with the provisions of Decree No. 231/01, by improving its internal control system and formulating standards to prevent the commission of the crimes envisaged by the Decree.¹

This Model is divided into a General and a Special Section. The General Section provides a short explanation of the rules and regulations set forth in Decree No. 231/01, of how this Model was drafted, of the Company purpose, the crimes that might affect the Company, the features of the Supervisory Body and of the discipline policy. The Special Section provides a detailed explanation of sensitive activities, i.e. activities deemed potentially at risk of crime, and identifies standards of conduct and monitoring practices that might prevent or mitigate the risk of predicate crimes applicable to the Company.

¹ In this regard, with the aim to continuously improving its internal control system, the Company has explored the opportunity to obtain certification of its quality management system, as part of its current industrial plan (2016/2019).

2. Decree No. 231 of 8 June 2001

2.1 Liability of the Entity

Decree No. 231 of 8 June 2001 brought into effect Italian Law No. 300 of 29 September 2000 and introduced "Regulations governing the administrative liability of legal persons, companies and associations including those without legal status" into the Italian legislation. Such rules and regulations are part of a broader legislative process intended to combat corruption and align Italian legislation on the liability of legal entities with international conventions signed by Italy.²

Decree No. 231/01 sets up a system of rules that regulate the administrative liability – whose features are typical of criminal liability³ – of legal entities, which adds to the liability of the perpetrator and aims to punish also those entities in whose interest, or for whose benefit, the crime was committed. Therefore, the system described in Decree No. 231/01 is an independent subsystem comprising both criminal law and the system of on administrative crimes.

The scope of application of the Decree is very broad and includes legal entities, companies and associations including those without legal status, economic and non-economic public bodies and private entities providing public service. The Decree is not applicable to the State, to local governments, non-economic public bodies and bodies serving constitutional functions (such as political parties and trade unions).

2.2 Applicable Predicate Crimes

² The provisions contained in Decree 231/01 are based on of the most advanced national legislations on the fight against corruption and, more generally, on corporate crime, including: the *Foreign Corrupt Practice Act*, adopted by the Government of the United States of America on 19 December 1977, as subsequently amended and supplemented by the *International Anti-Bribery Act* of 1988; the *Bribery Act 2010*, adopted by the Government of the United Kingdom on 8 April 2010; the *Federal Sentencing Guidelines Manual & Supplement 2010*, issued by the United States Sentencing Commission on 1 November 2010; and, in Spain, the *Ley Orgánica* No. 5/2010 of 22 June 2010.

³ Cf. PISTORELLI, *La responsabilità amministrativa delle società e degli enti, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231* commentary by Marco Levis, Andrea Perini, Bologna, 2014 which describes the heated doctrinal debate over the nature of the liability of the entity.

Liability referred to herein only applies to the crimes classified in the Decree as “Predicate Crimes”.

The list of predicate crimes that may trigger liability pursuant to Decree No. 231/01 is much broader than the original. When this Model was drawn up, predicate crimes included: crimes against the government (Sections 24 and 25); cybercrimes and unlawful processing of data (Section 24-bis); organized crimes (Section 24-ter); forgery of money, credit cards, tax stamps, written instruments or otherwise counterfeit marks (Section 25-bis); crimes against industry and trade (Section 25-bis.1); corporate crimes (Section 25-ter); crimes related to terrorism and subversion of democracy (Section 25-quater); female genital mutilation (Section 25-quater.1); crimes against individual freedom (Section 25-quinquies); market abuse (Section 25-sexies); manslaughter and serious injuries committed in violation of occupational health and safety regulations (Section 25-septies); possession of stolen goods, laundering or use of money and assets of criminal origin and self-laundering (Section 25-octies); criminal copyright infringements (Section 25-novies); inducement not to make or to make false statements before a Judicial Authority (Section 25-decies); environmental crimes (Section 25-undecies); employment of irregular migrant workers from third countries (Section 25-duodecies); hate crimes (Section 25-terdecies) and domestic and transnational crimes (Section 10, Law No.146 of 16 March 2006).

2.3 Allocation of Liabilities

Pursuant to Section 5 of the Decree, an entity can be held criminally liable if the crime is committed in the interests or for the benefit of the entity; the existence of at least one of the two conditions is sufficient⁴ to trigger liability. Under subparagraph (ii) of Section 25, a company may not be held liable if the agent has acted exclusively in his/her own interest or in the interest of a third party.

⁴ In this regard, according to the Confindustria Guidelines for the *Drawing up of Organisational, Management and Control Models pursuant to Decree No. 231/01* (issued on 7 March 2002 and subsequently amended in 2008 and 2014), the entity is liable not only when it obtains an immediate economic and financial advantage from the commission of the offence, but also when the crime is committed in the interest of the entity without producing any concrete results. A more solid market positioning or the concealment of a difficult financial situation, for example, involves the interest of the entity without producing an immediate economic advantage for the entity. It is also important to point out that, if a qualified person of an entity that belongs to a group commits the crime, the concept of interest may be extended to and negatively affect the parent company.

Individuals who, by committing a crime in the interest or for the benefit of the company, may trigger liability of the entity include: (i) Senior executives, i.e. individuals holding C-level positions (i.e. representative, administrative or managerial positions within the entity or in one of its business units with financial and functional autonomy), including, but not limited to, the legal representative, the CEO or anyone who, de facto, manages or has controlling interest in the entity, and (ii) associates, i.e. employees managed or supervised by one or more senior executives. It should be noted that associates do not necessarily work under an employment contract. Associates include contractors who, due to their business relationship with the entity, may be subject to the supervision of its senior executives, and agents, collaborators, partners and consultants who, upon authorization from the entity, act on its behalf.

2.4 Mitigating factors: implementation of appropriate organizational and management models to prevent the commission of the crimes envisaged by the Decree

Pursuant to Section 6 of the Decree, with respect to the crimes committed by senior executives, *“The entity may not be held liable if it is able to demonstrate that: a) prior to the commission of crime, the Board of Directors adopted and effectively implemented an organizational and management model designed to prevent crimes of the same kind as the one committed; b) The entity has assigned the task of monitoring compliance and updating this Models to a body vested with autonomous power of initiative and control; c) the aforementioned senior executives have committed the crime by circumventing the organisational and management models in a fraudulent manner ; d) there has been neither omission of nor inadequate oversight by the body referred to in letter b”*).

Either of the above circumstances shall apply concurrently to exempt the entity from liability.

Pursuant to Section 7, with respect to the crimes committed by associates, *“The entity shall be held liable if the crime has been committed because of failure to execute the duty of oversight.”*

As far as the burden of proof is concerned, in case of crimes committed by a senior executive, the entity must demonstrate that said executive has committed the crime by circumventing this Model in a fraudulent manner. In case of crimes committed by

associates, the entity may be held liable if it is established that the crime has been committed because of failure to execute the duty of oversight. Under no circumstances may the entity be held liable if it has adopted, prior to the commission of the crime, an appropriate organizational and management model to prevent the commission of such crime. This specific case is referred to as “organizational negligence” by the entity, which has somehow indirectly made the commission of the crime possible by not overseeing sensitive activities and the subjects at risk of committing the crime.

2.5 Applicable Sanctions

Pursuant to Section 9 of Decree No. 231/01, the following sanctions are applicable to administrative crimes:

- a) Pecuniary Penalties;
- b) Disqualification;
- c) Seizure;
- d) Publication of the sentence.

Application of pecuniary penalties, which shall be paid by the entity through its assets, is crucial. Said penalties are calculated on a quota basis and aim to align the severity of the crime with the agent’s financial situation. Down payments are not allowed.

Disqualification is only applicable to disqualifying crimes and includes: a) disqualification from conducting business; b) suspension or revocation of authorizations, licenses or concessions that have contributed to the commission of the crime; c) prohibition of dealing with public entities, except in the case of requests of provision of public services; d) exclusion from facilities, loans, grants and subsidies and possible revocation of those that have already been awarded; e) prohibition of advertising goods or services.

Pursuant to Section 19, conviction always envisages seizure of the money or anything of value given or promised to someone to commit the crime, or of the immediate

economic benefit obtained through the commission of the crime, without prejudice to restitution to claimant and to the rights of bona fide third parties.

Moreover, in the event of a court-ordered disqualification, the Judge may order publication of the sentence pursuant to Section 36 of the Italian Criminal Code (in one or more newspapers, in the website of the Ministry of Justice), by posting such sentence in the municipality where the entity is based.

This Model may exempt the entity from liability as long as it meets the following requirements: a) it identifies activities deemed potentially at risk of crime; b) it envisages specific protocols for the decision making and implementation process of the entity, intended to prevent the commission of crimes; c) it implements appropriate financial resource management systems to prevent the commission of crimes; d) it sets forth reporting obligations for the Supervisory Body; e) it enforces appropriate disciplinary measures to sanction non-compliance with the provisions of this Model.

This Model is subject to regular revision and updating in case of major violations of the provisions contained herein and of significant changes in the corporate structure or the business activities of the entity.

3. Villa Erba S.p.A.

3.1 Purpose, Corporate Governance and Organizational Structure

Villa Erba S.p.A. is joint-stock company incorporated on 23 May 23, 1986, having its registered office in Cernobbio (CO), Largo Luchino Visconti n. 4, not subject to direction and coordination activities. The Company organizes trade shows, conventions, conferences, gala events and weddings and provides relevant ancillary services.

Specifically, having considered that the setting up and opening of a conference and exhibition centre on the premises of Villa Erba would be in the public interest, given the very positive impact that this venue would have on the industry, trade and tourism of the Lake Como district, the entities who own the building compound known as "Villa Erba" have set up Villa Erba S.p.A, with the aim to achieve their common goals. Pursuant to Section 3 of the Articles of Association in force, the Company, with no

recourse to venture capital, has the following purpose: “a) *Prepare, conduct and acquire any appropriate technical, financial, commercial, administrative and legal survey, research and project to set up, build and manage, both directly and through agreements with third parties, a conference and exhibition centre that would also be in the community interest, on the premises of the building compound known as Villa Erba and based in Cernobbio, and any other ancillary structures and services related to tourism and recreation, with a special focus on the Lake and its surroundings.*

b) *Set up, build and manage, both directly and through agreements with third parties, the conference and exhibition centre referred to in point a), and any other ancillary structures and services, also related to tourism and recreation with a special focus on the Lake and its surroundings, with the aim to promote and enhance the economic development, tourism and the environment in the Province of Como.*

c) *Undertake economic and socially important tourist and environmental initiative to achieve the aim referred to in the last sentence of point b).*

d) *Promote and organise local, provincial, regional, national and international exhibitions, trade shows and specialized fairs, on a regular or an occasional basis, in compliance with the rules and regulations in force in the exhibition industry and economic, scientific and cultural conventions and conferences and provide all the relevant and ancillary services. The company may also carry out commercial, industrial, movable and immovable property transactions deemed necessary or useful for the achievement of the corporate goals. It may release sureties in favour of third parties for the achievement of the corporate goals and acquire, either directly or indirectly, interests and shareholdings in companies or enterprises serving purposes that are similar to, or connected with the purpose of the Company, provided that such purposes have a direct or indirect impact on the economy of the Lake Como district, all within the limits of the law and to the exclusion of reserved activities”.* Private, public and financial institutions hold the share capital of the Company⁵. Specifically, pursuant to the Articles of Association in force, public entities shall hold at least 51% of the share capital.

Villa Erba has a traditional Model for *corporate governance* with the following structure:

➤ **Shareholders' Meeting:** it is in charge of passing resolutions on matters expressly reserved to it by law and by the Articles of Association;

⁵ Please click on the following link to see the corporate structure: <http://villaerba.it/it/trasparenza/compagine-societaria.html>.

➤ **Board of Directors:** the Company is governed by a Board of Directors composed of no more than five members. The Board of Directors is vested with all powers necessary for the ordinary and extraordinary management of the Company, without prejudice to the powers expressly reserved by law to the Shareholders' Meeting.

➤ **Board of Auditors:** it performs the functions envisaged by Section 2403 of the Italian Civil Code and is composed of three regular members and two alternate auditors.

An audit firm conducts audits.

The organizational structure is described in detail in the corporate organizational chart. Specifically, the Managing Director reports to the Chairman of the Board and the following Departments report directly to the Managing Director: Commercial, Administration, Finance and Purchasing, Human Resources and Communication Departments; Corporate Secretariat; Technical and Engineering Office, Maintenance, General Affairs; General Secretariat.

4. The Organizational Model of Villa Erba S.p.A.

4.1 Features and Drafting of this Model

Subparagraph (ii), Section 6 of the Decree describes the features that the Organisational and Management Model shall have to prevent the commission of the crimes described therein. More specifically, the Organisational Model shall meet the following requirements: *a) Identify activities deemed potentially at risk of crime; b) Envisage specific protocols for the decision making and implementation process of the entity, aimed to prevent the commission of crimes; c) Identify appropriate financial resource management systems to prevent the commission of crimes; d) Set forth reporting obligations for the Supervisory Body; e) Enforce appropriate disciplinary measures to sanction non-compliance with the provisions of this Model.”*

In addition, the Confindustria Guidelines describe the steps the entity shall take to implement a risk management system that complies with the provisions of the Decree.

To prepare this Model, the Company activities have been analysed giving due consideration to the nature and scope of its business and organizational structure. As a result, the following steps have taken:

1. Checklist and identification of business activities deemed potentially at risk of crime, through interviews to management and heads of the various departments, and mapping of the so-called sensitive activities, namely Company activities in the context of which crimes envisaged by the Decree may be committed;
2. Assessment of the potential risk of commission of crimes;
3. Assessment of the control system in place and identification of control measures to be implemented to prevent or mitigate the risk of crime.

The Confindustria Guidelines envisage the implementation of the following key control tools: (i) Code of Ethics (or of Conduct); (ii) an adequately updated, structured and transparent organisational system; (iii) manual and IT procedures; (iv) approval and signatory authority; (v) communication to and training of personnel; (vi) integrated control systems. In addition to the above listed control systems, to prevent general intent crimes against occupational health and safety and crimes against the environment, the following control measures also apply: (i) training and engagement; (ii) operations management; (iii) monitoring mechanisms.⁶

Control systems shall be based on the following principles: (i) demonstrability, traceability, consistency and appropriateness of any transaction and activity; (ii) separation of duties, whereby transactions shall be approved by someone other than the person in charge of recording, performing and overseeing the transaction (*“No one shall manage the entire process autonomously”*⁷) (iii) audit walkthrough.

The system of preventive controls, implemented by all entities, regardless of whether they are large-, medium- or small-sized, is such that: (i) it can be circumvented only in a

⁶ In this regard, it should be noted that according to the Confindustria Guidelines (page 36) the control tools listed above "shall be integrated into an organic system, where not all of them must necessarily coexist and where possible weakness of one of them can be counterbalanced by the strengths of one or more of the others. This applies primarily but not exclusively to small companies, from which it is unrealistic to require implementation of all the complex control tools available to large organisations. Therefore, depending on the size of the company, only some control tools may be implemented, while others may be excluded (either because they may be already included in the business model or have already implemented in a very simplified manner."

⁷ Confindustria Guidelines, page 44

fraudulent manner when malicious crimes are committed; (iii) despite strict compliance with the monitoring obligations of the Supervisory Body, it might be hacked despite strict compliance with the monitoring obligations of the Supervisory Body.

4.2 Purpose of this Model

The main purpose of this Model, adopted by Villa Erba pursuant to Decree No. 231/01, is to lay down corporate rules on business activities (referred to as "sensitive" in the Decree), with the aim to guarantee compliance with the Decree through improved internal control and corporate governance. This Model sets out principles, rules and control procedures aimed at preventing the commission of the crimes described in Decree No. 231/01.

The above aims to:

- Inform all internal members and external collaborators that some behaviours may trigger individual and Company liability and may lead to the administration of civil penalties;
- Inform shareholders, stakeholders and the general public that Villa Erba has always conducted business based on ethics and compliance with the rule of law;
- Guarantee proper conduct of internal staff and external collaborators who act in the name and on behalf of the Company, by implementing all applicable measures to minimize the risk of commission of crimes.

As outlined in the preamble, the Code of Ethics approved by Villa Erba on 23 April 2015 and the Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety, pursuant to Section 30 of Decree No. 81/2008, based on which the Company has analysed business context, the activities performed by the Company and relevant risks as foreseen by the aforementioned Decree, are an integral part of this Model.

As provided for by the law, Villa Erba will make all the updates to this Model necessary to keep up with regulatory amendments and with major changes in the Company

and/or in the business context in which Villa Erba conducts business. In particular, the Company adopted this Model following Board resolution of 29 May 2018 and updated it on 26 June 2019. Amendments thereto fall within the competence of the Board of Directors, but if otherwise deemed necessary, the Supervisory Body may also propose such amendments.

4.3 Recipients

This Model applies to the Company directors, executives, statutory auditors, internal collaborators, and primarily to anyone who is engaged in sensitive activities. The provisions contained therein apply to senior managers and staff alike. The latter shall be adequately informed and trained on the contents of this Model. Furthermore, this Model is applicable to all those who, although not belonging to Company staff, are legally bound to it because they do business or act on behalf or in the interests of the Company (including, but not limited to, partners, agents, suppliers and consultants and in general, third parties, natural persons and/or legal entities whom the Company does business with).

In exercising their functions, the Recipients shall therefore comply not only with the applicable laws and regulations, but also with all the provisions of this Model, of the Code of Ethics and of the Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety, pursuant to Section 30 of Decree No. 81/200, and with the policies and procedures needed to implement this Model.

4.4 Predicate Crimes applicable to Villa Erba

During the interviews to Company management and in the analysis of its business activities, the Company has classified the following crimes, included among predicate crimes referred to in the Decree, as significant and therefore potentially committable.

- Crimes in dealings with government and private-to-private corruption;
- Cybercrimes and unlawful processing of data;
- Corporate crimes;
- Domestic and translational organized crime;

- Manslaughter and serious injuries committed in violation of the rules on occupational health and safety;
- Criminal copyright infringements, forgery of money, credit cards, tax stamps, written instruments or otherwise counterfeit marks
- Crimes against industry and trade;
- Inducement not to make or make false statements before a Judicial Authority;
- Environmental crimes;
- Employment of irregular migrant workers from third countries;
- Possession of stolen goods, laundering and use of money and assets of criminal origin and self-laundering.

Crimes related to terrorism and subversion of democracy (Section 25-quater), female genital mutilation (Section 25-quarter 1), crimes against persons (Section 25-quinquies), market abuse (Section 25-sexies) and hate crimes (Section 25-terdecies) are not applicable to Villa Erba, because its business activities do not lead to the commission of such crimes.

Moreover, the Company has included in this Model crimes envisaged by Section 353 and 353-bis of the Italian Criminal Code, even if they are not listed among the predicate crimes the Decree. These are considered as quasi-inchoate crimes, preparing for crimes against government that trigger administrative liability of entities and legal persons. Villa Erba acknowledges that the provision of controls and control mechanisms aimed to further reducing the likelihood of commission of the crimes, in particular of those related to dealings with government, is tangible evidence of its compliance with the rule of law, transparency and ethics in the conduct of business.

5. The Supervisory Body of Villa Erba S.p.A.

5.1 Preamble

As referred to in subparagraph (i), letter b), Section 6 of the Decree, the Company may be exempt from liability triggered by predicate crimes, provided that the Board has assigned the task of monitoring compliance and updating this Model to a corporate body vested with autonomous powers of initiative and control (hereinafter

“**Supervisory Body**” or “**SB**”). Assignment to and proper fulfilment of such tasks by the Supervisory Body are a precondition for being exempt from liability. As referred to in subparagraph (iv), Section 6 of the Decree, small-sized companies may assign such tasks to Board of Directors. Pursuant to the provisions of Confindustria Guidelines, if an entity does not want to avail itself of such option, the sole member structure might well guarantee performance of the tasks assigned to the SB.⁸

It should be noted that, following approval of the Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety pursuant to Section 30 of Decree No. 81/2008, Villa Erba has appointed a Supervisory Body composed of a sole outside member. Given the scope of this Model (which is intended to ensure compliance with the provisions of Decree No. 231/01, as long as the crimes covered in the Decree are potentially relevant for the Company), the Board of Directors has deemed it appropriate to set up a collegial body, composed of outside members and structured as foreseen by this Model. This new collegial body adds its know how in the field of legal affairs, economics, risk management and monitoring to the SB’s expertise in occupational health and safety-related risks, with the aim to ensure adequate monitoring of the implementation, compliance and updating of this Model by the SB and prevent commission of the crimes envisaged by the Decree.

5.2 Tasks of the SB

Pursuant to the joint provisions of Sections 6 and 7 of the Decree and of the Confindustria Guidelines, Villa Erba sets up an independent and autonomous SB, well versed in the management of risks related to the business activities of the Company. Specifically, the SB performs the following tasks:

- Assessment of the effectiveness of this Model, i.e., of compliance of the business conduct with the provisions contained herein;
- Assessment of the adequacy of this Model, i.e., of its real, and not merely theoretical capability to prevent any misconduct;

⁸ Confindustria Guidelines, page 82

➤ Assessment of the soundness and performance of this Model over time and execution of the necessary dynamic updating, should analysis indicate the need for adjustments or amendments.

5.3 Requirements for Members of the SB

Villa Erba selects the members of the SB according to the following requirements:

(i) **Autonomy and Independence**

These are two key requirements and are based on the assumption that the SB supervises management activities without being directly involved in them. The supervisory activities are not subject to any interference by nor influence of any company member; the SB reports directly to the top management of the Company, i.e. to the Board of Directors and, where applicable, to the Statutory Auditors and Shareholders; to ensure objective judgement, the SB has no operational duties, nor is it involved in operational decisions or operating activities; the operating principles of the SB are laid down and enforced by the SB.

(ii) **Professionalism**

The SB is provided with the appropriate tools and techniques to exercise its supervisory, advisory and legal functions and analyse the control systems as effectively as possible. For the exercise of its functions, the SB may - under its own supervision and responsibility - source company officers and staff and external consultants. Moreover, to provide the SB with expertise useful or necessary to exercise its functions with due professionalism and autonomy, a dedicated budget is allocated to the SB to source, if necessary, supplemental external experts. The SB is therefore entitled to source external talents to acquire additional expertise in the fields of legal affairs, company organisation, accounting, internal controls, finance and occupational health and safety.

(iii) **Continuity of action**

The SB conducts continuous monitoring of the adequate and effective implementation of this Model, with all reasonable efforts and powers of investigation. Continuity means that the activity of the SB shall not be limited to periodic meetings of its members, but that such activity shall be based on an action plan and on continuous monitoring and assessment of the crime prevention system of the Company. The SB is responsible for the implementation and updating of this Model. Moreover, the SB does not perform operational tasks that might affect its work and keeps the top management constantly informed about its monitoring activity.

(iv) Fit and proper person

The SB members shall not discharge any of the following ineligibility and/or incompatibility conditions:

- Be subject to court-ordered interim and conservative measures pursuant to Decree No. 159 of 6 September 2011 («Code of Anti-mafia Laws and Interim and Conservative Measures and the latest provisions on anti-mafia documentation, pursuant to Sections 1 and 2 of Law No. 136 of 13 August 2010»);
- Be investigated on or convicted for one or more crimes envisaged by the Decree or for any malicious crime, even with a non-final order pursuant to Section 444 et seq. of the Italian Criminal Code or with a suspended sentence, without prejudice to the effects of rehabilitation;
- Be disqualified, incapacitated, or bankrupt or have been sentenced, even if with a non-definite sentence, to a penalty that entails the interdiction, even temporary, from public offices or the inability to exercise managerial offices.

The occurrence of even one of the aforementioned conditions results in the ineligibility to the office of SB member.

5.4 Term of Office, Appointment, Termination, Removal and Replacement

After having checked whether the conditions referred to in the previous sections have been discharged, the Board of Directors appoints the Supervisory Body by means of an appropriate resolution that sets the term of office (three years). Members of the Supervisory Body can be re-elected. After formal acceptance by the appointee, notification of such appointment is sent to all the corporate functions through the internal communication channels. The Board of Directors shall regularly check adequacy of the Supervisory Body in terms of organizational structure and powers, and shall make all necessary changes and/or additions through an appropriate resolution. The SB members stay in office for the entire term, regardless of changes in the composition of the Board who has appointed them. This principle does not apply if the Board of Directors is renewed following commission of a crime that has triggered (or might trigger) liability of the Company and/or its Directors. In this case, the composition of the SB is determined by the newly appointed Board of Directors.

In addition to incumbent's death or voluntary resignation, the office of an elected member of the Supervisory Body is deemed vacant upon termination and revocation.

Members of the Supervisory Body will be automatically terminated if they do no longer meet the fit and proper person requirements referred to above. Without prejudice to automatic termination, members of the Supervisory Body can be terminated only for just cause. The decision of the Board of Directors must be substantiated and be preceded by the opinion of the Board of Auditors. The reasons for just cause termination referred to in this Model include:

- Failure to fulfil one's duties as member of the Supervisory Body;
- Lack of good faith and due diligence in the exercise of one's functions;
- Non-attendance to more than two consecutive SB meetings for no justifiable reason.

In the event of resignation or automatic termination of a full member, the Supervisory Body shall immediately inform the Board of Directors, who will settle the matter without delay. The Chairman or the most senior member shall promptly inform the

Board of Directors of the emergence of circumstances that require replacement replace an SB member.

5.5 Powers

In order to oversee the correct implementation of this Model, the Supervisory Body has been vested with powers and functions that must be exercised in compliance with the law and the rights of workers and stakeholders. In particular, the Supervisory Body has been vested with the power to:

- Issue provisions and work orders aimed at regulating the activity of the Board;
- Have access to all levels of the Company to obtain information or data necessary for the fulfilment of the tasks envisaged by the Decree;
- Request information or documents concerning sensitive activities, Company employees and, if necessary, Directors, Board of Auditors, people in charge of accident prevention and occupational health and safety, appointed pursuant to the relevant regulations, and Consultants, Partners and, in general, the Recipients of this Model;
- Conduct regular inspection, also indirectly but under its own responsibility;
- Make periodical assessments of this Model and, where necessary, recommend amendments and updates thereto to the Board of Directors;
- Conduct random checks on the most important deeds and agreements entered into by the Company in relation to sensitive activities, and guarantee compliance with the provisions of this Model;
- Evaluate and choose, with the help of the Company, training courses on the subject areas envisaged by Decree No. 231/2001;
- Submit a written report to the Board of Directors on a yearly basis;
- Notify the Board of Directors of any violation of this Model and recommend enforcement of appropriate disciplinary measures to the Board of Directors.

The SB does not have, nor shall be vested (even if it serves as a replacement) with managerial, decision-making, organisational or intervention powers with respect to the running of the Company.

5.6 Flow of Information to and from the SB (aka “Whistleblowing”)

As foreseen in subparagraphs (ii) and (ii-bis), Section 6 of the Decree, one of the key features of this Model is the corporate structures’ duty to report to the SB any useful information on operations and transactions aimed at facilitating the SB in monitoring the effectiveness of this Model.

Employees, managers and, in general, all those who, based on their business relationship with the Company, contribute to the achievement of the corporate goals, shall be informed of the duty to promptly report to the SB any actual or alleged violation of this Model or the Code of Ethics. In particular, the SB must be promptly notified of facts, information, measures by and/or news from law enforcement officers or any other authority, which might suggest initiation of an investigation (also with respect to unknown suspects) into the crimes envisaged by the Decree; of requests for legal assistance made by managers and/or employees because of legal action taken against them for the crimes envisaged by the Decree; of reports by heads of the Company departments that might reveal facts, deeds, circumstances or omissions of critical importance for the compliance with the provisions of the Decree; of any news concerning the proper implementation of this Model at all levels of the Company, showing evidence of disciplinary measures, imposed sanctions or orders stating the reasons for dismissal of disciplinary measures. Law No. 179 of 30 November 2017 (aka "Whistleblowing") added subparagraph (ii)(bis) to Section 6 of the Decree, which describes the mandatory features of the whistleblower reporting channels, to protect those who report crimes or irregularities discovered while performing their jobs. Consequently, such reports shall provide "details of gross misconduct " and " be based on precise and consistent factual elements or on violations of the Organisational and Management Model for the entity (...)" and shall be submitted through dedicated reporting channels, provided by the Company to keep the identity of the whistleblower strictly confidential, also via IT systems. All Recipients shall promptly inform the

Supervisory Body of any violations of this Model through reporting channels that guarantee confidentiality pursuant to subparagraph (ii) (bis), Section 6 of the Decree, or by sending communication to the following dedicated email address: odv@villaerba.it.

Reports by whistleblowers must detail facts, persons, and acts of omission and commission that contravene the oversight protocols of the Company or might suggest violation of this Model and/or the Code of Ethics. Whistleblower reports and documentation filed with and handled by the SB will be stored by the SB in a dedicated archive for the entire life of the Company.

The SB shall forthwith inform the Board of Directors of any critical issues or circumstances discovered in one of the areas of risk envisaged by this Model. Should critical issues emerge, the SB shall submit a preliminary or corrective action report to the Board of Directors and to the Board of Auditors, at least once a year. The SB shall promptly inform the Board of Auditors of any violations involving the top management of the Company and of any irregularities found in this Model.

The Board of Directors may at any time convene the SB and the SB may convene the Board of Directors for any urgent matter.

6. Discipline Policy

6.1 Preamble

Pursuant to subparagraph (ii) letter e) of Section 6 and subparagraph (iv) letter b) Section 7 of Decree No. 231/01, this Model shall envisage a discipline policy aimed at administering appropriate disciplinary measures for non-compliance with the provisions contained therein.

The discipline policy illustrated above is already contemplated in this Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety, implemented by Villa Erba pursuant to Section 30 of Decree No. 81/2008. This Model adopts the same discipline envisaged by the Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety, pursuant to Section 30 of Decree No. 81/2008, and adds to it

appropriate disciplinary measures for non-compliance with the provisions contained herein and in the Code of Ethics.

Discipline policy acts as a deterrent, since non-compliance with the provisions of this Model activates appropriate disciplinary measures, regardless of whether criminal proceedings for the potential crime have been initiated or not. Hence, the disciplinary policy referred to in this Model is an internal oversight tool that supplements and precedes sanctions imposed by court proceedings. Discipline policy is intended to complement, not to replace, the disciplinary rules established by the Collective Labour Agreement (CLA) applicable to the Company employees. The discipline policy illustrated herein is based on proportionality (i.e. disciplinary action reflects the severity of the alleged crime) and on the adversarial principle (i.e. involvement of the defendant in the proceedings, to allow him/her to provide explanations for his/her conduct and defend himself/herself against specific charges).

6.2 Recipients

Discipline policy is applicable to all senior executives, namely those who represent, manage or direct the Company (including, but not limited to, directors, managers, the person acting as employer or as an agent of the employer) and, in general, to those who, de facto, manage and control the Company. Discipline policy is applicable also to staff, i.e. employees who have an employment relationship with the Company through full- or part-time contracts, to anyone who is linked to the company as subordinate or quasi-subordinate collaborator and professional, to agents, partners, external collaborators, consultants and to any third party who has a contractual relationship with the Company. Procedures for the enforcement of disciplinary measures referred to herein take into account the legal status of the person against whom legal proceedings are initiated. In any event, the SB shall be involved in the disciplinary procedure. The SB is in charge of monitoring violations of this Model and is required to promptly inform the Board of Directors and the person acting as employer of proven violations of the provisions that regulate occupational health and safety. Disciplinary proceedings and enforcement of disciplinary measures fall within the competence of the department exercising the disciplinary function.

Violations of the standards and provisions contained herein, in the Code of Ethics, in the Model for Organisation and Management of Occupational Health and Safety pursuant to Section 30 of Decree No. 81/2008, and in the organisational policies and procedures that regulate activities deemed potentially at risk of crime under the Decree, will be sanctioned pursuant to the discipline policy.

6.3 Disciplinary Measures Applicable to Employees

Disciplinary measures applicable to employees are the same as those provided for by Section 7 of Law No. 300/1970 and are listed below. Dismissal for disciplinary reasons can be appealed in accordance with the "Rules on individual dismissal", envisaged by Law No. 604 of 15 July 1966. Disciplinary measures are established on the basis of the assessment of accurate and consistent elements of fact and on the principle of "Progressive Discipline".

Typically, progressive discipline applicable to violation of the rules referred herein includes:

a) Disciplinary measures that do not result in termination of employment

1. Verbal reprimand – applicable in case of:

- Violation of the internal procedures and policies envisaged herein, for “non-compliance with the provisions of the service”, i.e. for “poor task performance;”
- “Tolerance of irregularities in service” i.e. “non-compliance with duties or service obligations, with no consequences to the service or the interest of the Company.”

2. Written reprimand – applicable in case of:

- Minor misconduct that might be sanctioned with a verbal reprimand but might have a critical impact because it has become a past practice (i.e. a repeated violation of internal procedures and policies envisaged by this Model, or a frequent conduct that goes against the provisions of this Model);

- A Supervisor's repeated failure to report or tolerance of lesser-included offences by other staff members.

If disciplinary measures are more severe than a verbal reprimand, a written complaint must be made to the employee explaining in detail the offence committed. Disciplinary measures can be administered no earlier than five days from the filing of the written complaint, to give the employee enough time to justify his/her behaviour and be assisted by a trade union representative. Disciplinary measures must be properly substantiated and communicated in writing. The employee may provide his/her justifications verbally. Disciplinary rules concerning applicable sanctions, violations that may be subject to disciplinary action and complaints procedures must be communicated to workers through the appropriate communication channels, accessible to all.

3. Suspension from work without pay for any longer than ten days – applicable in case of:

- Non-compliance with the internal procedures and policies envisaged herein;
- Failure to report or tolerance of major offences committed by other staff members, which might pose a threat to or might have a negative impact on the Company.

b) Disciplinary measures that results in termination of employment

1. Dismissal for justifiable reason – applicable in case of:

- Violation of one of more provisions of this Model through a conduct that might lead to the enforcement of sanctions against the Company pursuant to Law No. 231/01;
- Severe non-fulfilment of the employee's contractual obligations for reasons concerning production activities, their scheduling and regular performance (Section 3 of Law No. 604/66);

2. Dismissal for just cause, pursuant to Section 2119 of the Italian Civil Code – applicable in case of:

- Conduct that blatantly violates the provisions of this Model and triggers disciplinary measures against the Company pursuant to Decree No. 231/2001 because it is considered "wilful violation of laws, regulations and duties to the detriment of the Company or of a third party;"
- Conduct that might lead to the commission of the crimes envisaged by Decree No. 231/01.

6.4 Disciplinary Measures Against Senior Executives

In the event of violation of this Model by senior executives and the person acting as employer, the SB shall forthwith give written notice thereof to the Board of Directors and, if need be, to the Shareholders' Meeting. The governing body the perpetrator is a member of shall enforce disciplinary measures based on the severity of the violation, in accordance with the powers provided to the governing body by the law and/or by the Articles of Association.

6.5 Disciplinary Measures Against Third Parties

Any conduct by anyone who is linked to the Company as consultant, external collaborator, intern and third party, which goes against the provisions contained herein, aimed to preventing the commission of the crimes envisaged by Decree 231/2001, may result in immediate termination of the employment relationship, as provided for by contract clauses included in the letters of appointment and in the employment contracts and agreements.

The SB will make a thorough assessment of such conduct, and after having heard the opinion of the person acting as employer (if the violation concerns occupational health and safety) and of the Board of Directors (subject to written notice to the party involved), the SB shall forthwith send written notice to the Board of Directors and, in more severe cases, to the Shareholders' Meeting.

The SB shall assess whether it is advisable to include the aforementioned clauses in the employment contract, in the framework of the activities deemed potentially at risk of crime referred to in the Decree.

6.6 Progressive Discipline

Violation severity will be assessed on the basis of the following factors:

- Time and nature of the violation;
- Level of intentionality (if any)
- Extent of damage or risk caused to the Company, its employees and shareholders as a result of the violation;
- Foreseeable consequences;
- Circumstances under which the violation has been committed.

Past practice is considered an aggravating circumstance and is therefore subject to more severe disciplinary measures.

6.7 Establishment of Disciplinary Measures

As far as the assessment of violations is concerned, a distinction shall be made between company employees and self-employed contractors.

The discipline policy applicable to employees is the same as the policy envisaged by the "Workers' Bill of Right" (Law No. 300/1970) and by the industry-wide collective bargaining agreement in force. Consequently, also violations of the provisions contained herein must be without prejudice to the powers already granted and within the limits of relevant competences; the SB shall in any case be involved in the violation assessment procedure and the enforcement of disciplinary measures for violations of the provisions contained herein.

Disciplinary measures may not be dismissed nor administered without prior notice to and opinion of the SB, even when the recommendation to initiate disciplinary proceeding has been put forward by the SB. In the event of violations of the health and

safety provisions, as notified by the SB, disciplinary proceeding against self-employed contractors will be managed by the Board of Directors and the person acting as employer.

7. Communication of this Model and Training

The strategy for communicating this Models and the principles contained herein to the public shall be formulated by the Board of Directors and implemented by the relevant corporate functions, who will ensure circulation among and in-depth knowledge by external recipients and the general public through the most appropriate means, including the Company website.

Training in this Model and in the Code of Ethics will be decided by the Human Resources Department, in collaboration with the SB. Training shall ensure circulation and in-depth knowledge of this Model and the Code of Ethics among all internal Recipients.

Training courses may vary according to whether they are offered to employees in general or to people operating in specific risk areas, managers, directors, etc. Said courses will take into account skills and expertise of the recipients.

Training for the purpose of implementing this Model is mandatory for all Recipients and is managed by the Company in close cooperation with the SB, who is committed to ensuring a timely and effective training.

The Company is committed to ensuring traceability of training courses, attendance, learning level assessment and course satisfaction.

Training is be provided by experts in the subject areas envisaged by the Decree.