



**Gewiss S.p.A.**

**MODELLO**

**DI**

**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**ART.6 D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

*“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE”*

**Approvato in data 6 maggio 2025**

**PARTE GENERALE - DOCUMENTO DI SINTESI**

## INDICE

PREMESSA.....	3
CAPITOLO 1.....	4
LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	4
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI.....	4
1.2 LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ E I SOGGETTI LE CUI CONDOTTE SONO CONSIDERATE RILEVANTI .....	4
1.3 LE SANZIONI.....	5
1.4 LA COLPEVOLEZZA DELLA SOCIETÀ E I MODELLI ORGANIZZATIVI.....	5
CAPITOLO 2 .....	7
IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GEWISS S.P.A. ....	7
2.1 GEWISS S.P.A. ....	7
2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI GEWISS S.P.A. ....	7
2.3 L'ATTUAZIONE E LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	7
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO.....	7
2.5 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	8
CAPITOLO 3 .....	9
L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
3.1 INDIVIDUAZIONE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	9
3.2 REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	9
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	9
3.4 COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA – INFORMATIVE E SEGNALAZIONI. 10	
3.5 MODALITÀ PER L'INVIO DELLE INFORMATIVE RIVOLTE ALL'ODV E DELLE SEGNALAZIONI .....	11
CAPITOLO 4 .....	12
DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	12
4.1 DIVULGAZIONE INTERNA DEL MODELLO E FORMAZIONE .....	12
4.2 COLLABORATORI, CONSULENTI ESTERNI E PARTI TERZE .....	12
CAPITOLO 5 .....	13
CODICE ETICO .....	13
5.1 RINVIO.....	13
CAPITOLO 6 .....	14
SISTEMA DISCIPLINARE.....	14
6.1 FUNZIONE E PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	14
6.2 DESTINATARI .....	14
6.3 OBBLIGHI DEI DESTINATARI IN GENERALE.....	14
6.4 SANZIONI DISCIPLINARI E MISURE SANZIONATORIE.....	15

# Premessa

## **Premessa**

Fondata nel 1970 sull'intuizione rivoluzionaria dell'uso del tecnopolimero nell'impiantistica elettrica, GEWISS è oggi la più importante azienda del settore elettrotecnico a capitale italiano. La sua *mission* è creare valore per i suoi clienti e il suo team offrendo soluzioni innovative e scalabili per edifici, industrie e infrastrutture, in grado di connettere persone e cose e migliorare la sicurezza e la qualità della vita, guidati dai valori dell'integrità, della cultura dell'eccellenza e della sostenibilità.

La Società, tra le altre, è certificata ISO 37001 in materia di anticorruzione, ISO 14001 in materia di sistema di gestione ambientale, ISO 45001 in materia di sicurezza, ISO 9001 per la Qualità.

\*

La Società ha ritenuto di adottare - già nel 2004 e successivamente aggiornato - un Modello Organizzativo nella convinzione che rappresenti, *inter alia*, uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale, attraverso il controllo dei processi, sulla necessità di prevenire e/o impedire la commissione di Reati.

Il presente documento costituisce una revisione integrale ed aggiornata del Modello di Organizzazione e Gestione – redatto ed aggiornato in attuazione del disposto degli artt. 6, comma 1 - lettere a) e b) - e comma 2, art 7, commi 2 e 3, del Decreto di Gewiss.

# CAPITOLO 1

## LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

### 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive integrazioni

Con la Legge n. 300 del 29 settembre 2000, l'Italia ha ratificato la Convenzione OCSE di Parigi del 17 dicembre 1997<sup>1</sup>, la Convenzione UE di Bruxelles del 26 luglio 1995<sup>2</sup> e la Convenzione UE di Bruxelles del 26 maggio 1997<sup>3</sup>, delegando il Governo alla predisposizione di un testo normativo che disciplinasse la responsabilità d'impresa, prima non riconosciuta dal nostro ordinamento in cui il soggetto attivo di un reato poteva essere solo una persona fisica<sup>4</sup>.

Il **Decreto**, recante la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, costituisce l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario e internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione. Esso ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti in caso di illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da soggetti che li rappresentano o che, comunque, svolgono al loro interno determinate funzioni.

Con il Decreto, il Governo ha fissato i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa agli Enti giuridici nonché le sanzioni e il relativo procedimento di accertamento dei reati e di applicazione delle sanzioni.

### 1.2 La responsabilità della società e i soggetti le cui condotte sono considerate rilevanti

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica (tra i quali ovviamente le società), le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici. La normativa in oggetto 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).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma - tanto che sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia - ma è conseguenza diretta di una condotta integrante una fattispecie illecita posta in essere da una persona fisica. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica autrice del reato.

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati-presupposto – indicati come fonte di responsabilità dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato ed a condizione che siano integrati anche gli altri requisiti normativi.

In primo luogo, il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati-presupposto nell'esercizio dell'attività di impresa.

---

<sup>1</sup> Convenzione OCSE di Parigi del 17 dicembre 1997, in materia di corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

<sup>2</sup> Convenzione UE di Bruxelles del 26 luglio 1995, in materia di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee e dei relativi protocolli

<sup>3</sup> Convenzione UE di Bruxelles del 26 maggio 1997, in materia di lotta contro la corruzione con coinvolgimento dei funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri.

<sup>4</sup> in quanto vi era, sulla base del principio sancito dall'art. 27 della Costituzione (secondo cui la responsabilità penale è personale) uno sbarramento all'estensione della responsabilità in capo agli enti, anche se dotati di personalità giuridica.

In secondo luogo, l'ente, in particolare, potrà essere ritenuto responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- **soggetti in posizione apicale:** persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente.
- **soggetti in posizione subordinata:** sono le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale come, per esempio, i dipendenti e collaboratori.

Alla responsabilità dell'Ente si aggiunge quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente la condotta integrante il Reato.

### 1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente per la commissione o tentata commissione, nel suo interesse o vantaggio, di uno dei Reati, sono:

SANZIONE	DESCRIZIONE
<b>Sanzione pecuniaria</b>	L'Ente risponde con il proprio patrimonio.  La Legge 262/2005 ha previsto il raddoppio delle sanzioni pecuniarie per i Reati societari sanzionati dal Decreto.
<b>Sanzioni interdittive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interdizione dall'esercizio dell'attività;</li> <li>- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni risultate funzionali alla commissione del reato;</li> <li>- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente concessi;</li> <li>- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio);</li> <li>- Divieto di pubblicizzare beni o servizi.</li> </ul>
<b>Confisca</b>	È disposta, con la sentenza di condanna, sul prezzo o profitto del reato o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente, tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede.
<b>Pubblicazione della sentenza</b>	Può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

### 1.4 La colpevolezza della società e i Modelli Organizzativi

Affinché sussista una responsabilità ai sensi del Decreto, è necessario che il reato sia ricollegabile all'Ente sul piano oggettivo e che sia espressione della politica aziendale o, in ogni caso, derivi da una colpa di organizzazione, intesa

come carenza organizzativa che ha reso possibile la commissione del Reato. In tal senso, all'Ente è richiesta **l'adozione di modelli comportamentali** specificamente calibrati sul rischio-reato che lo caratterizza e **volti a impedire**, attraverso la previsione di regole di condotta, **la commissione di Reati**. Requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità è che esso venga anche efficacemente attuato. La Società, con l'adozione del presente Modello, intende conformare a quanto previsto dal D.Lgs. 231, i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, nonché: i) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto; ii) diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità; iii) dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa trasparente, efficace e coerente.

## CAPITOLO 2

### IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GEWISS S.P.A.

#### 2.1 Gewiss S.p.A.

Alla luce della propria struttura organizzativa Gewiss ha adottato un modello di corporate governance c.d. tradizionale: l'amministrazione della Società è, infatti, affidata ad un Organo Amministrativo, espresso in forma collegiale, cui sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatte salve le determinazioni riservate all'Assemblea e fermi restando precisi limiti posti alle deleghe.

Nel sistema di *corporate governance* della Società si inseriscono il Modello, le linee guida, i regolamenti interni e le procedure/policy volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico che formalizza i principi etici e i valori cui la stessa si ispira nella conduzione della propria attività. Il Codice Etico è parte integrante ed essenziale del Modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti nello stesso, anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, e pongono a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

#### 2.2 Il sistema di controllo interno di Gewiss S.p.A.

Il sistema di controllo interno della Società, in particolare con riferimento alle Attività Sensibili, si fonda sui seguenti principi:

- *chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità;*
- *segregazione dei compiti;*
- *verificabilità e documentabilità delle operazioni ex post;*
- *identificazione di controlli preventivi e verifiche ex post, manuali e automatici;*

#### 2.3 L'attuazione e le finalità del Modello

Il Modello è basato sull'identificazione e sull'aggiornamento dei protocolli e dei singoli processi/attività sensibili.

Il Modello è predisposto ed attuato al fine di prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla scoperta e riduzione di eventuali condotte illecite.

Obiettivo del Modello è, inoltre, radicare nei Destinatari il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in termini generali, del Modello medesimo, determinando in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Aree a Rischio la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni del Modello, in un Reato passibile di sanzioni penali e amministrative nei confronti loro e della Società.

#### 2.4 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari, come definiti nella sezione "Glossario":

- *soggetti in posizione apicale;*
- *soggetti in posizione subordinata*, in particolare:
  - Dipendenti;
  - Collaboratori;
  - Parti Terze.

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Modello e nel Codice Etico si farà riferimento ai **Destinatari** del Modello, categoria che comprende tutti i soggetti sopra indicati.

I comportamenti dei Destinatari dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel presente Modello e nel Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, gli amministratori hanno il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello e del Codice Etico e, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti.

## **2.5 L'aggiornamento del Modello**

L'art. 6 lett. a) del Decreto sancisce che il Modello è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". È, pertanto, rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione – o di un soggetto espressamente delegato dal Consiglio di Amministrazione - l'attività di modifica o aggiornamento che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, della struttura organizzativa ovvero di violazioni significative del Modello e/o accertamento dell'inefficacia dello stesso.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo all'Organo Amministrativo ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dall'accertamento di violazioni.

## CAPITOLO 3

### L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede che, al fine di escludere la responsabilità amministrativa della Società, venga affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

L'**Organismo di Vigilanza** (Organismo o OdV), nello svolgimento della sua funzione, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, libero da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di altri organi della Società e in rapporto diretto con le più alte cariche amministrative della Società e con l'Organo di controllo (Collegio Sindacale).

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la **composizione** dell'Organismo di Vigilanza, il quale può, pertanto, avere una composizione sia **monocratica** che **collegiale**, purché sia assicurata l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

#### 3.2 Requisiti Soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'OdV devono soddisfare, all'atto della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i seguenti requisiti:

- a) Autonomia e indipendenza.
- b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale.
- c) Continuità d'azione.
- d) Incompatibilità.

#### 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione, né dell'Organo Amministrativo, al quale, tuttavia, riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

Si premette che l'OdV, per l'espletamento dei suoi compiti, e ferma restando ogni altra attività necessaria a tal fine, **si riunisce periodicamente** e redige apposito verbale delle relative riunioni.

Pertanto, a titolo esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza:

1. effettua il **monitoraggio** dell'applicazione e del rispetto del Modello e del Codice Etico;
2. monitora i **protocolli interni** connesse alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico;
3. viene informato dal ricevente delle **segnalazioni *whistleblowing*** che concernono la violazione del Modello 231 o che integrano o possono integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
4. valuta periodicamente l'adeguatezza dei **flussi informativi** ad esso destinati e ne verifica costantemente l'attuazione verso gli Organi Sociali;
5. **svolge indagini interne**, periodiche ed a sorpresa, per l'accertamento di eventuali violazioni del Modello;

6. coordinandosi con le funzioni aziendali preposte, **incoraggia e promuove la diffusione e la comprensione del Modello** anche mediante strumenti di formazione del personale;
7. vigila sulla regolare tenuta e sull'efficacia della **documentazione** prevista dal Modello;
8. supporta le attività di **aggiornamento** del Modello;
9. promuove iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello in linea alle prescrizioni del presente documento.

Al fine di espletare proficuamente i predetti compiti, l'OdV:

- a) **si confronta o interfaccia con tutte le unità/funzioni** presenti all'interno della Società;
- b) a seconda delle esigenze e previa delibera dell'Organo Amministrativo, si avvale di una **propria struttura operativa** interna e/o esterna alla Società alla quale potranno essere affidati incarichi per svolgere le attività operative di controllo, sotto le direttive dell'OdV;
- c) verifica la disponibilità della **documentazione** e delle pubblicazioni relative e/o connesse al Modello nell'*intranet* aziendale, anche ai fini del continuo aggiornamento e formazione.

### 3.4 Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza – Informative e Segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una **violazione** del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai sensi del Decreto.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Senza pregiudizio per quanto previsto dalla **Procedura Segnalazioni** (in materia di c.d. whistleblowing), è in ogni caso dovere di ciascun Destinatario inoltrare eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale o "pratiche" non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico.

\*

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni (anche presunte) di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le **informazioni rilevanti** ("**Informative**"), a titolo esemplificativo:

- a) operazioni rilevanti che ricadono nelle Attività Sensibili;
- b) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di attività di indagine in relazione ai Reati, anche avviate nei confronti di ignoti;
- c) notizie di ogni eventuale indagine o procedimento disciplinare avviato in relazione a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, alle sanzioni e/o provvedimenti in genere irrogati, così come di eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- d) notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- e) aggiornamenti del sistema della attribuzione di compiti, poteri e procure;
- f) notizie in merito alla gestione societaria (es. operazioni su capitale sociale; compagine societaria; governance; operazioni straordinarie, ecc.);
- g) notizie rilevanti sotto il profilo fiscale/tributario (es. atti e provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate / GdF / polizia giudiziaria, ecc.);

- h) atti, provvedimenti, criticità rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (es. definizione dei ruoli ai sensi della normativa, infortuni, verbalizzazioni/relazioni periodiche, ecc.);
- i) ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Una definizione più specifica delle Informative sarà oggetto di definizione attraverso la predisposizione di una tabella dei flussi informativi approvata dall'Organismo di Vigilanza.

Senza pregiudizio per quanto previsto dalla Procedura Segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), è in ogni caso dovere di ciascun Destinatario inoltrare eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale o “pratiche” non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico.

### **3.5 Modalità per l'invio delle Informative rivolte all'OdV e delle Segnalazioni**

Nel rispetto di quanto previsto dalla Procedura Segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), l'OdV viene messo al corrente delle Segnalazioni rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 e/o concernenti la violazione del Modello tramite invio delle stesse attraverso la piattaforma di Segnalazioni; per l'inoltro delle Informative è disponibile l'indirizzo di posta elettronica [ai-odv@gewiss.com](mailto:ai-odv@gewiss.com).

## CAPITOLO 4

### DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

#### 4.1 Divulgazione interna del Modello e formazione

La comunicazione verso l'esterno del Modello è effettuata attraverso la pubblicazione della Parte Generale e del Codice Etico sul sito internet della Società.

La comunicazione verso l'interno del Modello è curata e effettuata attraverso la pubblicazione integrale (Parte Generale, Protocolli e Codice Etico) sulla intranet della Società.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello.

#### 4.2 Collaboratori, consulenti esterni e Parti Terze

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è, inoltre, necessario che la conoscenza e l'osservanza dello stesso siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società in genere (es. consulenti, fornitori, parti terze, ecc.). A tali fini sono previste opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Modello (per le parti applicabili, nel Codice Etico). Ogni comportamento posto in essere da, parti terze, dai consulenti, dai fornitori e dai Collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e la richiesta di risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società.

# **CAPITOLO 5**

## **CODICE ETICO**

### **5.1 Rinvio**

Il Codice Etico di Gewiss individua i valori aziendali di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano al loro interno o collaborano con le stesse, siano essi dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, agenti, parti terze, Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti, azionisti o ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello ed elemento essenziale del sistema di controllo interno della Società.

Il Codice Etico è reperibile in apposita sezione della intranet aziendale e sul sito internet della Società.

## CAPITOLO 6

### SISTEMA DISCIPLINARE

#### 6.1 Funzione e principi del sistema disciplinare

Ai fini dell'esclusione della responsabilità della Società, l'art. 6 del Decreto pone fra i requisiti essenziali del Modello la previsione di un adeguato **sistema sanzionatorio** (nel cui concetto rientrano anche i rimedi civilistici nei confronti di soggetti apicali - ad esempio l'Amministratore Delegato e dei Collaboratori) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello nonché in caso di violazione dei principi di cui al Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione o dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

L'Organo Amministrativo tiene sotto costante verifica e valutazione il sistema disciplinare, curandone l'applicazione, fermo restando quanto di seguito precisato: in linea generale, la sanzione viene applicata dalla Società, anche, ma non solo, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata (per i lavoratori dipendenti). In ogni caso, l'Organo Amministrativo può attuare il procedimento anche autonomamente.

#### 6.2 Destinatari

Il sistema disciplinare si applica ai Destinatari del Modello, come definiti al Paragrafo 2.5 che precede. In particolare, il sistema disciplinare si applica nei confronti di:

##### **Organo Amministrativo e organi di controllo**

Su tali soggetti gravano specifiche responsabilità di osservanza e vigilanza sul Modello, correlate alle rispettive funzioni e ai compiti istituzionali.

##### **Dipendenti**

L'osservanza delle norme contenute nel Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

##### **Collaboratori e Parti Terze**

La presa di conoscenza, l'accettazione e l'osservanza delle norme contenute nel presente Modello dovrà considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

#### 6.3 Obblighi dei Destinatari in generale

I Destinatari del Modello, nello svolgimento delle proprie attività, devono osservare scrupolosamente i seguenti obblighi:

- conformarsi al Modello (comprensivo delle procedure attuative e del Codice Etico e al paragrafo 7.4.3 che segue) e, in generale, alle previsioni di legge vigenti;

- conformare qualsiasi azione a criteri di trasparenza, legittimità, verificabilità anche ex post dei presupposti e delle motivazioni che hanno condotto all'operazione, assenza di qualsiasi interesse improprio o di qualsiasi improprio condizionamento, anche solo indiretto;
- evitare qualsiasi indebito, illecito o illegittimo favoreggiamento di terzi di qualsiasi genere;
- evitare qualsiasi conflitto di interesse;
- segnalare all'OdV eventuali condotte illecite concretizzanti Reati (anche solo presunti purché basati su elementi di fatto precisi e concordanti) o in generale di violazioni del Modello di cui abbiano conoscenza diretta o indiretta.

Inoltre, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo (anche solo per una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) devono osservare scrupolosamente i seguenti ulteriori obblighi:

- acquisire tutte le informazioni normative, professionali e deontologiche necessarie ed opportune per conformarsi in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni sopra richiamate e alla loro finalità sostanziale;
- trasmettere a sottoposti e collaboratori formazione e informazioni idonee ad assicurare l'attuazione del Modello e delle loro finalità sostanziali.

È ribadito, pertanto, in modo espresso e con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito o illegittimo, scorretto o, comunque, non conforme al Modello, può essere giustificato o considerato meno grave in quanto compiuto *“nell'interesse o a vantaggio della Società”*.

Pertanto, un tale comportamento, ove sia posto in essere nonostante le contrarie misure adottate dalla Società, costituirà uno dei campi di intervento del presente sistema disciplinare.

#### **6.4 Sanzioni disciplinari e misure sanzionatorie**

La violazione dei suddetti obblighi è fonte di responsabilità e comporta l'applicazione delle misure ritenute più idonee ai sensi del Modello di seguito indicate.

##### **I - Dipendenti**

In caso di violazione del Modello saranno applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente CCNL.

Ove i dipendenti siano muniti di **procura** con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione disciplinare potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Le sanzioni sono applicate con le modalità e termini di cui al CCNL vigente.

##### **II – Organo Amministrativo e relativi componenti**

In caso di violazioni del Modello commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su segnalazione dell'OdV, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale (o Organo di controllo) ed in relazione alla gravità della violazione, i necessari provvedimenti, che possono consistere in:

- richiamo formale scritto;
- revoca totale o parziale di eventuali procure;

- convocazione dell'Assemblea per deliberare in merito alla revoca dall'incarico per giusta causa, salvo quanto previsto dalla legge o dallo statuto in relazione alla convocazione da parte dell'organo di controllo.

L'Organo Amministrativo ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Laddove la violazione coinvolga l'intero Consiglio di Amministrazione, l'OdV comunica al Collegio Sindacale (o Organo di controllo) la notizia, affinché questo provveda alla convocazione dell'Assemblea che assumerà i necessari provvedimenti, in linea con quanto sopra descritto. Resta in ogni caso ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

### **III – Sindaci e Revisori (ove presenti)**

In caso di mancata osservanza del Modello, del Codice Etico e/o di condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze degli stessi da parte del Collegio Sindacale (o di un Sindaco) o di un Revisore, l'Organismo di Vigilanza ne dà informazione all'Organo Amministrativo, il quale dovrà deliberare in merito all'adozione, in relazione alla gravità della violazione, di uno dei seguenti provvedimenti (sentito il Collegio Sindacale o Organo di controllo in caso di violazione da parte dei revisori):

- richiamo formale scritto;
- revoca dall'incarico per giusta causa.

Il Sindaco al quale viene contestata la violazione ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

Resta in ogni caso ferma la facoltà per la Società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **IV – Parti Terze**

L'inosservanza del Modello nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte delle Parti Terze potrà, a seconda dei casi, comportare l'emissione di una diffida specifica al puntuale rispetto del Modello ovvero determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.