Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

DI

FRESYSTEM S.P.A.

Approvato con delibera del CdA del 21 Novembre 2023
Aggiornato da ultimo con delibera del CdA del 19 Dicembre 2024

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

PARTE GENERALE

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

PARTE GENERALE

INDICE SOMMARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA 6

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche 6

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 6

1.3 I Reati Presupposto 7

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto 8

1.5 Le Condotte Esimenti 9

1.6 Le Linee Guida 10

2. IL PRESENTE MODELLO 12

2.1 Fresystem S.p.A. 12

2.2 L'adeguamento di Fresystem S.p.A. alle previsioni del Decreto 12

2.2.1 Le finalità del Modello 12

2.2.2 La costruzione del Modello 13

La costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata, anche sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, nelle fasi di seguito descritte: 13

2.2.3 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione 13

Il Modello di Fresystem è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "Parte Speciale", a sua volta suddivisa in Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001. 13

2.2.4 L'adozione del Modello 14

2.3 I documenti connessi al Modello 14

2.4 Diffusione del Modello 15

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

2.4.1 Destinatari 15

2.4.2 Formazione e Informazione del Personale 15

2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello 16

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI FRESYSTEM 17

3.1 Il Modello di governance 17

3.2 Principi generali di controllo in tutti i Processi applicabili 17

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 18

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 19

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza 19

4.3 Durata in carica, Revoca, Decadenza e Sostituzione dell'OdV 20

4.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 21

4.5 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 22

4.5.1 Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .. 22

4.5.2 Gestione delle segnalazioni Whistleblowing 23

4.5.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza 25

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE 26

5.1 Principi generali 26

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio 26

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti 27

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale 27

5.3.2 Dirigenti 28

5.4 Amministratori 29

5.5 Collegio Sindacale 29

5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni 29

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

5.7 Sanzioni nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("whistleblowing") 29

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della 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*" (di seguito, per brevità, anche "**D.Lgs. n. 231 del 2001**" o il "**Decreto**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche1 (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

(i) 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 o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**").

---

[1] L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, si rileva che fra i Soggetti Sottoposti devono essere annoverati, oltre ai lavoratori subordinati (compresi i lavoratori somministrati e distaccati), per il «combinato disposto» degli artt. 3, VII co., e 30, D.lgs. 81/2008, eventuali collaboratori coordinati continuativi di cui all'articolo 409, I co., n. 3 la cui prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro della Società ovvero sia comunque coordinata con l'organizzazione aziendale in modo tale da consentirne l'effettiva vigilanza preventiva della commissione di reati presupposto, nonché gli eventuali collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2, D.Lgs. 81/2015 e a tutti gli altri eventuali soggetti, anche non subordinati, che agiscano in nome e per conto della Società e siano effettivamente sottoposti alla vigilanza dei soggetti apicali della società stessa, ex art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"), rilevanti, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo:

- **(i)** reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- **(ii)** delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- **(iii)** delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- **(iv)** falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- **(v)** delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- **(vi)** reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- **(vii)** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- **(viii)** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- **(ix)** delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- **(x)** reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- **(xi)** omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- **(xii)** ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- **(xiii)** delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1* del Decreto);
- **(xiv)** delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- **(xv)** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- **(xvi)** reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- **(xvii)** impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

(xviii) razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
(xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
(xx) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);
(xxi) contrabbando (art. 25-*sex-decies* del Decreto);
(xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
(xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
(xxiv) reati transnazionali, indicati nella Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:
(a) sanzioni amministrative pecuniarie;
(b) sanzioni interdittive;
(c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
(d) pubblicazione della sentenza.

(a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)22 tenendo conto:
- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in

[2] Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "S*e in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*".

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 del D.Lgs n. 231 del 20013, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

1.5 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

[3] La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (Legge "Spazzacorrotti") è intervenuta in tema di responsabilità amministrativa degli enti con misure volte all'inasprimento delle sanzioni previste per i reati di corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità.
In particolare, sono state inasprite le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 231 del 2001 per alcuni reati contro la PA (concussione; corruzione propria, semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente; corruzione in atti giudiziari; induzione indebita a dare o promettere utilità; dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore; istigazione alla corruzione), con l'applicazione di una differente forbice edittale a seconda della qualifica del soggetto colpevole. In particolare, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive da 4 a 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e da 2 a 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, "**Modello Organizzativo**", o "**Modello**");
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**", o l'"**Organismo**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è conforme alle "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001*", approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, successivamente aggiornate in data 21 luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno del 2021(di seguito, per brevità, cumulativamente definite le "**Linee Guida**").

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati dovendosi intendere per "rischio" qualsiasi variabile o

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

fattore che, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento dei predetti obiettivi;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello Organizzativo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- il sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità. Alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione con specifica previsione di principi di controllo;
- le procedure manuali e/o informatiche che regolino – anche per la gestione di diversi rischi di compliance (e.g., normativa antiriciclaggio, ambientale, prevenzionistica, fiscale) – lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- i poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- il sistema di controllo e gestione capace di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- la comunicazione al personale e sua formazione;
- appositi canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del decreto 231, come modificato dal D.Lgs. 24/2023.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 Fresystem S.p.A.

Fresystem S.p.A. (di seguito, per brevità, "**Fresystem**" o la "**Società**"), è una società appartenente al Gruppo Ferrero.
La Società ha sede legale in Napoli (NA) e lo stabilimento produttivo è sito in Caivano (NA).

La Società ha per oggetto l'attività di impianto ed esercizio di stabilimenti industriali tecnicamente organizzati per la produzione e commercializzazione di prodotti alimentari .

Fresystem intrattiene inoltre rapporti contrattuali con Holdinvest S.p.A., erogando prestazione di servizi di carattere tecnico/informatico e ricevendo servizi di carattere amministrativo-contabile e legale.

I servizi erogati da parte di Fresystem nei confronti di Holdinvest S.p.A. e viceversa sono tracciati ed elencati nell'ambito dei contratti intercompany in essere. Tali contratti sono tempestivamente aggiornati in caso di variazioni, e le prestazioni in essi disciplinate sono erogate nel pieno rispetto delle regole del presente Modello.

2.2 L'adeguamento di Fresystem S.p.A. alle previsioni del Decreto

Fresystem, sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato e idoneo a prevenire il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e trasparenza della propria attività.

La Società ha così inteso procedere alla formalizzazione del proprio Modello Organizzativo previa esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controllo interno, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.
Di conseguenza, la Società ha adottato in data 21 Novembre 2023, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il presente Modello, nonché il Codice Etico del Gruppo Ferrero (c.d. **Codice Etico Ferrero**), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari.

2.2.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Fresystem, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Fresystem non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.2.2 La costruzione del Modello

La costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata, anche sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, nelle fasi di seguito descritte:

(i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle Funzioni Aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
(ii) individuazione dei processi a rischio reato "diretti" o "strumentali" alla commissione di reati (di seguito, per brevità, cumulativamente indicati come "**Processi applicabili**");
(iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno dei singoli Processi applicabili;
(iv) rilevazione e individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.2.3 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Il Modello di Fresystem è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", a sua volta suddivisa in Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

La Parte Speciale contiene - per ciascuna categoria di reati presupposto – un'indicazione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione dei Processi applicabili individuati e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Fresystem e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto:

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art 25-*octies* del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1* del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art 25-*decies* del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)
- reati di corruzione tra privati, di cui all'art. 2635 comma 3 c.c. (corruzione tra privati) e all'art. 2635-*bis* c.c. (istigazione alla corruzione tra privati) (inclusi all'interno del D.Lgs 231/01 nel novero dei reati societari, all'art. 25-*ter*, comma 1 lettera *s-bis* del Decreto);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto);
- reati di contrabbando (art 25-*sexiesdecies* del Decreto).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

Si specifica che, con riferimento ad alcune fattispecie di reato sopracitate, i relativi processi applicabili (e, pertanto, le relative attività sensibili nell'ambito delle quali può configurarsi il rischio di commissione dei reati presupposto) sono gestiti da Holdinvest S.p.A., sulla base dei contratti intercompany in essere con Fresystem.

2.2.4 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Fresystem, al quale è rimessa la responsabilità di approvarlo, mediante apposita delibera.
Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni al Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società.

2.3 I documenti connessi al Modello

Risultano complementari rispetto al Modello Organizzativo i seguenti documenti:

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

- "Codice Etico Ferrero" contenente l'insieme dei principi etici a cui le Società del Gruppo si ispirano nella gestione delle attività aziendali;
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera nei Processi applicabili (i.e. organigrammi, note organizzative, ecc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nei Processi applicabili. (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "Procedure").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.4 Diffusione del Modello

2.4.1 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di Fresystem o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi i dirigenti), per i Soggetti Sottoposti, tra cui devono essere annoverati, oltre ai lavoratori subordinati (compresi i lavoratori somministrati e distaccati), per il «combinato disposto» degli artt. 3, VII co., e 30, D.lgs. 81/2008, eventuali collaboratori coordinati continuativi di cui all'articolo 409, I co., n. 3 la cui prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro della Società ovvero sia comunque coordinata con l'organizzazione aziendale in modo tale da consentirne l'effettiva vigilanza preventiva della commissione di reati presupposto, nonché gli eventuali collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2, D.Lgs. 81/2015 e a tutti gli altri eventuali soggetti, anche non subordinati, che agiscano in nome e per conto della Società e siano effettivamente sottoposti alla vigilanza dei soggetti apicali della società stessa, ex art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001, (di seguito i "Destinatari").

2.4.2 Formazione e Informazione del Personale

È obiettivo di Fresystem garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è soggetta all'attività di monitoraggio dall'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Compliance Officer 231 e le funzioni aziendali preposte all'erogazione delle attività formative del Personale delle Società del Gruppo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, comprendono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

A tale proposito, ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico Ferrero e, all'interno dei contratti di assunzione, è presente una specifica informativa inerente all'adozione del presente Modello, nonché un invito a prendere visione dei relativi contenuti e a uniformarsi ai principi in esso descritti (c.d. "**comunicazione inziale**").

È altresì prevista una formazione "continua" obbligatoria, sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, intranet aziendale), nonché incontri e corsi di formazione specifici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Fresystem prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint venture (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

Ai soggetti Terzi, nonché alle società di service con cui entra in contatto, è fornita un'idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Fresystem del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. La Società invita inoltre i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico Ferrero e della Parte Generale del Modello pubblicati sul sito internet www.fresystem.com.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Fresystem, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti in esso contenuti, nonché obbligandosi a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal porre in essere condotte non rispettose di tali principi.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI FRESYSTEM

3.1 Il Modello di governance

Fresystem è una società per azioni, amministrata da un Consiglio di Amministrazione, nominato dal Socio Unico al quale spettano, nell'ambito dell'oggetto sociale, tutti i più ampi poteri per la gestione della Società che non siano riservati inderogabilmente dalla Legge o dallo Statuto al Socio Unico.

Il Consiglio di Amministrazione può, nei limiti di legge, delegare parte delle proprie attribuzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente, determinando i limiti della delega.
Il Consiglio di Amministrazione e, per esso, il Presidente del Consiglio e l'Amministratore Delegato, possono nominare procuratori speciali che li rappresentino e li sostituiscano per determinati affari, conferendo loro le necessarie facoltà e la firma entro i limiti dei poteri agli stessi spettanti. i medesimi soggetti possono altresì revocare i nominati procuratori speciali.

Gli Amministratori hanno la rappresentanza generale della Società[4].
In caso di nomina del Consiglio di Amministrazione la rappresentanza della Società spetta al Presidente ed ai singoli Consiglieri Delegati, se nominati, nei limiti dei poteri agli stessi conferiti.
La rappresentanza spetta inoltre ai Consiglieri autorizzati all'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, nonché ai Direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

È nominato un Collegio Sindacale, che vigila sull'osservanza della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione.
Il controllo contabile è affidato a una Società di Revisione iscritta al Registro dei revisori legali presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o l'Amministratore Delegato, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno annuale agli Organi di controllo sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società.

3.2 Principi generali di controllo in tutti i Processi applicabili

Fresystem ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da

[4] Nello specifico caso in cui il rappresentante legale dell'ente dovesse risultare indagato o imputato in ordine al reato da cui dipende l'illecito amministrativo ascritto alla persona giuridica, lo stesso non potrà rappresentare l'ente nel procedimento a carico di quest'ultimo, né potrà procedere alla nomina del relativo difensore di fiducia, ai sensi dell'art. 39 D. Lgs. 231/01.
Conseguentemente, nell'eventualità in cui i membri del Consiglio di Amministrazione dovessero figurare quali indagati o imputati del reato presupposto della responsabilità dell'ente, gli stessi hanno l'obbligo di astenersi dall'adozione della delibera con cui l'organo deputato conferisce l'incarico ad un consulente legale per la rappresentanza dell'ente.
Nel caso, infine, in cui risultino indagati tutti i Consiglieri di Amministrazione, la nomina del difensore e rappresentante in giudizio dell'ente sarà demandata all'assemblea dei soci.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

prevenire):

- i principi etici, ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico Ferrero;
- il sistema di deleghe e procure, basato sui principi della duplice firma e della
- segregazione delle responsabilità;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile e di reporting;
- un sistema di informazione, comprendendo comunicazioni e circolari aziendali dirette al personale;
- un sistema di formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- un sistema sanzionatorio conforme al rilevante Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, per brevità, il "CCNL");
- apposite clausole contrattuali con i Terzi, che prevedano: (**a**) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico Ferrero da parte di Fresystem; (**b**) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

Fresystem segue, nello svolgimento delle proprie attività, i seguenti principi generali:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;

- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. In particolare, sono predisposte, per ognuna dei Processi applicabili, specifiche procedure al fine di regolare i principi, le attività, i controlli e le responsabilità nell'ambito di ogni area;

- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, istituito presso Fresystem, è incaricato di vigilare in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello.
In sede di primo incontro, l'Organismo di Vigilanza ha definito e approvato il proprio Regolamento ai sensi del D.Lgs 231/01, trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, di cui si riepilogano successivamente i principali punti.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

(a) autonomia e indipendenza;
(b) professionalità;
(c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza
Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità
L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio[5].

Continuità d'azione
L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

[5] Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); flow charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

L'Organismo di Vigilanza di Fresystem è costituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, ed è regolamentato come segue:

- ha una struttura monocratica;
- il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina, alla revoca, alla dichiarazione di decadenza e alla sostituzione dell'OdV;
- l'OdV è scelto tra soggetti qualificati ed esperti in materia di Compliance, Risk Management, Legale ed Audit, e sono dotati di adeguata professionalità, onorabilità ed indipendenza. Nella nomina dei componenti sono rispettate le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399 c.c.;
- l'Organismo può essere nominato sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni alla Società.
- L'OdV non è soggetto, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

4.3 Durata in carica, Revoca, Decadenza e Sostituzione dell'OdV

La durata in carica dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, che non può revocare l'Organismo se non per giusta causa o giustificato motivo.

L'Organismo decade dalla carica laddove si accerti:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, di professionalità, onorabilità, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'Organismo;
- gravi inadempimenti dei propri doveri e all'esercizio delle proprie funzioni, come per esempio, l'omessa o insufficiente vigilanza, oppure una grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento;
- l'applicazione di una misura cautelare personale ex art. 272 e ss. c.p.p., ivi compresa l'interdizione cautelare personale ex art. 290 c.p.p., che comporta il divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali o imprenditoriali;
- l'applicazione di una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. n. 159/2011 ("cd. Codice Antimafia") e s.m.i.;
- la pronuncia di sentenza, anche di applicazione pena su richiesta delle parti ex artt. 444 e ss. c.p.p. (c.d. "patteggiamento"), contenente condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza dell'OdV, è data tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà alla sua sostituzione in occasione del primo Consiglio utile.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

4.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la funzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione, curandone l'aggiornamento e verificandone l'efficacia in relazione alla struttura aziendale.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione dello stesso, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- verificare l'idoneità delle modalità di gestione delle risorse finanziarie ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare circa l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello, per la formazione del personale e per l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- definire le modalità di trasmissione e gestione dei flussi informativi verso l'OdV, coordinandosi con il management ed i responsabili delle funzioni aziendali per un efficace e costante monitoraggio delle aree "a rischio";
- condurre, attraverso le funzioni aziendali, le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- esprimere periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione sul funzionamento e sull'aggiornamento del Modello e, in relazione a tali valutazioni, presentare, anche attraverso le funzioni aziendali, al Consiglio di Amministrazione proposte sull'adeguamento del Modello e sulle azioni necessarie per la concreta implementazione dello stesso, verificando periodicamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni e delle azioni correttive proposte.

Nei limiti delle funzioni ad esso attribuite, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto, l'OdV è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente e, in particolare:

- accedere liberamente, presso tutte le Funzioni della società, a tutta la documentazione aziendale e acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili;
- richiedere la collaborazione di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario, per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del modello;
- disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Nell'esercizio della sua attività l'OdV è coadiuvato dal Compliance Officer 231. Tale figura, individuata nell'ambito della Funzione Legal, è incaricata del monitoraggio della conformità della Società al D.Lgs 231/01, nonché del monitoraggio periodico del Modello tramite l'acquisizione e l'analisi di una reportistica predefinita per le aree a rischio individuate, assicurando inoltre la conservazione, l'integrità e l'accessibilità della documentazione attinente l'attività dell'OdV, nonché del Libro delle Adunanze.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

4.5 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.5.1 Flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 6, comma 2, punto d) del D.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato periodicamente, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali rilevanti rispetto ai processi sensibili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001. Dovranno pertanto essere fornite all'Organismo di Vigilanza, alle scadenze predefinite, le informazioni previste nella procedura " ITOO-PL014 - Reporting Compliance Officer 231".

Oltre a quanto previsto nella sopra citata procedura, devono in ogni caso essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Fresystem. o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, il Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni significativamente svolte nell'ambito dei Processi applicabili;
- i mutamenti nei Processi applicabili o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, delle verifiche Sindacali.

A tal proposito, la Società ha istituito i seguenti, canali di comunicazione per inviare le segnalazioni:

1. **Ferrero Integrity Helpline** (canale *whistleblowing*) accessibile dal sito internet www.ferrerointegrityhelpline.com o dal sito istituzionale www.ferrero.it (sia per le segnalazioni interne che per le segnalazioni di Terzi)), di cui al par. 4.5.2;
2. **indirizzo di posta elettronica** organismodivigilanza231@fresystem.com**;**
3. **posta ordinaria**, in busta chiusa all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza 231 di Fresystem S.p.A.
Riviera di Chiaia 215
CAP 80121, Napoli (NA)

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

L'Organismo di Vigilanza agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello. Nel caso in cui l'Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell'esito dei suoi accertamenti gli Organi Aziendali competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito solo all'Organismo di Vigilanza, al Compliance Officer 231 e ai membri del Comitato (di cui al par. 4.5.2).
L'accesso da parte di soggetti diversi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo di Vigilanza.

Resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (es. e-mail) direttamente al proprio superiore gerarchico / referente aziendale, nonché agli organi / alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo.

4.5.2 Gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Con il D.Lgs. n. 24/2023 di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" il legislatore ha modificato la disciplina in materia di del c.d. "Whistleblowing"[6].

La normativa ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001, sostituendo le disposizioni che ivi erano state introdotte con la Legge n. 179 del 2017 e disponendo che il Modello debba prevedere, ai sensi del menzionato D.Lgs. n. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

---

[6] Il D.Lgs. n. 24/2023 menzionato accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica anche nei casi di:

- rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione come di seguito specificate, si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

Al fine di conformarsi alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, la Società ha adottato uno specifico "Manuale Whistleblowing", disponibile sul sito istituzionale www.fresystem.com.

Fresystem supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione che consista in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Per segnalare tali condotte, oltre ai canali previsti al par. 4.5.1, la Società mette a disposizione la "*Ferrero Integrity Helpline*", ovvero il canale di segnalazione interna che permette di presentare segnalazioni di illeciti occorsi nel contesto lavorativo secondo le modalità di cui al Manuale Whistleblowing adottato dalla Società e disponibile sul sito www.fresystem.com a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Le segnalazioni ricevute attraverso il canale di segnalazione interna sono sottoposte all'attenzione del comitato interno preposto a gestire le segnalazioni (di seguito "**Comitato**").

Il Comitato valuta sulla base delle informazioni disponibili che le stesse siano effettivamente "rilevanti ai fini 231". In tal caso viene informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, demandando ad esso la valutazione, e restando a disposizione per un'attività congiunta. L'identità del segnalante, quando nota, è comunicata solo se e quando strettamente necessaria alla valutazione da parte dell'Organismo.

Fresystem si impegna a mantenere riservata l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Fresystem o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono vietate forme di "abuso", con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate (con dolo o colpa grave) con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, par. 5).

4.5.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare il Socio Unico, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - ai soci.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- annualmente nei confronti del Consiglio di Amministrazione attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, nell'ambito di un incontro, almeno annuale, per un reciproco aggiornamento sulle verifiche di competenza;
- ad evento nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà - a sua volta - richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.
A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

L'articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Inoltre, l'art. 21 co. 2 del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing prevede che il Modello contenga sanzioni nei confronti di coloro che commettono gli illeciti di cui al comma 1 del medesimo articolo.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituiscono "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazioni delle prescrizioni del Modello stesso concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari;
- violazioni degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- commissione di condotte ritorsive, l'ostacolo (o il tentato ostacolo) di segnalazioni, la segnalazione in mala fede, la violazione dell'obbligo di riservatezza, come previsto dall'art. 21 D.Lgs. 24/2023, o, in generale, il mancato rispetto del Manuale Whistleblowing, a cui si rinvia per maggiori dettagli.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di precedenti o situazioni ripetute, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di lavoratori dipendenti, che si rendano responsabili di comportamenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello trovano applicazione quelle previste dal CCNL applicabile.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento e contestazione delle mancanze secondo le norme del CCNL applicabile.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono:
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro;
- licenziamento senza preavviso.

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

i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
- violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice Etico o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa nell'importo di ore della normale retribuzione previsto dal CCNL applicabile il dipendente che:
- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo scritto;
- per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
  - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

- l'effettuazione con colpa grave di false o infondate segnalazioni inerenti violazioni del Modello o del Codice Etico, come previsto dal Manuale Whistleblowing;
- la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, come previsto dal Manuale Whistleblowing;

iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per il massimo dei giorni, indicati nel CCNL applicabile, il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di ore della normale retribuzione indicato nel CCNL applicabile;
- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione e alle Autorità di Vigilanza;
- effettui con dolo false o infondate segnalazioni inerenti violazioni del Modello o del Codice Etico;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante in modo da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante come previsto dal Manuale Whistleblowing;

v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento senza preavviso il dipendente che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- in ipotesi di precedenti o situazioni ripetute, si renda responsabile con dolo o colpa grave delle infrazioni relative a false o infondate segnalazioni inerenti violazioni del Modello o del Codice Etico nonché a violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, come previsto dal Manuale Whistleblowing.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori") e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto di precedenti o situazioni ripetute).

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione incaricata della gestione delle risorse umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione,

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

nell'espletamento di attività nei Processi applicabili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare, potrà essere prevista l'applicazione, con criteri di proporzionalità, delle medesime sanzioni previste dal CCNL applicabile per la popolazione non dirigenziale. Inoltre, con riferimento al ruolo di particolare responsabilità ricoperto dalla popolazione in questione, potrà essere prevista la sanzione del "trasferimento ambientale", finalizzata a evitare la permanenza del soggetto sanzionato in una posizione nell'ambito di un'area a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Se la violazione è tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario, la sanzione è invece individuata nel licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

5.4 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Fresystem, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.5 Collegio Sindacale

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocato il Socio Unico affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

5.7 Sanzioni nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("whistleblowing")

Docusign Envelope ID: B2588EFC-2CE3-47DA-B0D1-D4988463EC9A

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/hanno effettuato una segnalazione ai sensi del Manuale Whistleblowing adottato dalla Società, o comportamenti atti a ostacolare (o a tentare di ostacolare) l'effettuazione di segnalazioni, segnalazioni presentate in mala fede, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, o, in generale, del mancato rispetto del Manuale Whistleblowing delle Società Ferrero del Polo Italia, il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere, soggiaceranno alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono in base alla posizione aziendale ricoperta.

Marco Gervasio

17 December 2024