



**DOMUS LINE**  
L I G H T S T Y L E

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
***ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL***



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**ORGANISATION, MANAGEMENT  
AND CONTROL MODEL**  
pursuant to Legislative Decree 08 June 2001, no. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14/09/2018\_ Revisione 01 del 15/09/2021  
Approved by the Board of Directors on 09/14/2021 \_ Revision 01 of 09/15/2021

## INDICE

<b>INDICE</b>	<b>4</b>		
<b>DEFINIZIONI</b>	<b>6</b>		
<b>1. L. DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>8</b>		
<b>1.1.</b> Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	<b>8</b>		
<b>1.2.</b> Sanzioni	<b>11</b>		
<b>1.3.</b> Condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	<b>12</b>		
<b>2. IL MODELLO ADOTTATO DA DOMUS LINE S.R.L.</b>	<b>14</b>		
<b>2.1.</b> Motivazioni dell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo	<b>14</b>		
<b>2.2.</b> Finalità del modello	<b>14</b>		
<b>2.1.</b> Struttura del documento	<b>16</b>		
		<b>2.4.</b> Aggiornamento , modifiche ed integrazioni del modello	<b>18</b>
		<b>2.5.</b> Relazione tra le principali componenti del modello di organizzazione, gestione e controllo	<b>18</b>
		<b>3. CODICE ETICO</b>	<b>19</b>
		<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>20</b>
		<b>4.1.</b> Requisiti dell'organismo di vigilanza	<b>20</b>
		<b>4.2.</b> Identificazione dell'organismo di vigilanza	<b>21</b>
		<b>4.3.</b> Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	<b>22</b>
		<b>4.4.</b> Reporting dell'organismo di vigilanza dei confronti degli organi societari	<b>23</b>
		<b>4.5.</b> Flussi informativi nei confronti dell'ODV	<b>24</b>

## INDEX

<b>INDEX</b>	<b>4</b>		
<b>DEFINITIONS</b>	<b>6</b>		
<b>1. LEGISLATIVE DECREE NO. 231/2001</b>	<b>8</b>		
<b>1.1.</b> The administrative liability regime applicable to legal persons	<b>8</b>		
<b>1.2.</b> Sanctions	<b>11</b>		
<b>1.3.</b> Conditions exempting administrative liability	<b>12</b>		
<b>2. THE MODEL ADOPTED BY DOMUS LINE S.R.L.</b>	<b>14</b>		
<b>2.1.</b> Reasons for the adoption of the organisation, management and control model	<b>14</b>		
<b>2.2.</b> Purpose of the model	<b>14</b>		
<b>2.3.</b> Document structure	<b>16</b>		
		<b>2.4.</b> Updates, amendments and integrations to the model	<b>18</b>
		<b>2.5.</b> Relations between the main components of the organisation, management and control model	<b>18</b>
		<b>3. CODICE ETICO</b>	<b>19</b>
		<b>4. SUPERVISORY BODY</b>	<b>20</b>
		<b>4.1.</b> Requirements of the supervisory body	<b>20</b>
		<b>4.2.</b> Identification of the supervisory body	<b>21</b>
		<b>4.1.</b> Functions and powers of the supervisory body	<b>22</b>
		<b>4.4.</b> Reporting of the supervisory body to the company bodies	<b>23</b>
		<b>4.5.</b> Information flows to the SB	<b>24</b>

4.5.1	Segnalazioni da parte dei destinatari (C.D. “WHISTLEBLOWING”)	24	5.4	Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni generali connesse al <i>whistleblowing</i>	
4.5.2	Segnalazioni da parte di terzi	24	5.5	Misure nei confronti di collaboratori esterni	30
4.5.3	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	25	<b>6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE</b>		
4.5.4	Sistema di deleghe	25	6.1.	Diffusione del modello	31
4.6.	Nomina, compenso, decadenza e revoca dell’organismo di vigilanza	26	6.2.	Formazione dei destinatari	31
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b>			6.2.1	Soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo	32
5.1.	Principi generali	27	6.2.2	Dipendenti che operano in particolari aree sensibili	32
5.2.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	27	6.2.3.	Altro personale	33
5.3.	Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	30	6.3	Informativa ai terzi	33

4.5.2	Reports by RECIPIENTS (so-called “WHISTLEBLOWING”)	24	5.5	Measures adopted towards external collaborators	30
4.5.3	Reporting by third parties	25	<b>6. DISSEMINATION AND TRAINING</b>		
4.5.4	Information obligations relating to official acts	25	6.1	Dissemination of the model	31
4.5.3	System of delegations	25	6.2	Training for recipients	31
4.6.	Appointment, remuneration, expiry and revocation of the supervisory body	26	6.2.1.	Persons with administrative, management, representation and control and management functions	32
<b>5. DISCIPLINARY AND SANCTIONS SYSTEM</b>			6.2.2.	Employees working in specific sensitive areas	32
5.1	General principles	27	6.2.3	Other staff	33
5.2	Sanctions for employees	27	6.3	Information to third parties	33
5.3	Measures towards directors and auditors	30			
5.4	Sanctions applicable to violations of the provisions				

## DEFINIZIONI

<b>AZIENDA</b>	si intende <b>DOMUS LINE S.R.L.</b> con sede legale in <b>Via Olmetto, 17 – 20123 Milano</b> e con sede operativa in <b>Via Maestri del Lavoro, 1 – 33080 Porcia (PN)</b> C.F. e Iscrizione Registro Imprese: <b>10105890965</b>
<b>CODICE ETICO</b>	è il documento ufficiale dell' <b>AZIENDA</b> che contiene la dichiarazione dei valori cui l' <b>AZIENDA</b> stessa si ispira nell'esercizio della propria attività, nonché l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, etc.). È parte integrante del <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .
<b>DECRETO</b>	si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e le successive integrazioni/modifiche.
<b>DESTINATARI</b>	si intendono tutti i soggetti (dipendenti, collaboratori, etc.) tenuti ad osservare le disposizioni del presente <b>MODELLO</b> e dell'allegato <b>CODICE ETICO</b> , ed in particolare: <ul style="list-style-type: none"><li>· i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'<b>AZIENDA</b> o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti in posizione apicale);</li><li>· i soggetti sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (soggetti in posizione subordinata).</li></ul>

## DEFINITIONS

<b>COMPANY</b>	<b>DOMUS LINE S.R.L.</b> with registered office in <b>Via Olmetto, 17 – 20123 Milan</b> and operational headquarters in <b>Via Maestri del Lavoro, 1 – 33080 Porcia (PN)</b> Tax ID and Companies' Register No: <b>10105890965</b>
<b>CODE OF ETHICS</b>	the official document of the <b>COMPANY</b> containing the statement of values inspiring the <b>COMPANY</b> in the exercise of its activities, as well as the set of rights, duties and responsibilities of the company towards its stakeholders (employees, suppliers, customers, etc.). It is an integral part of the <b>ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL</b> .
<b>DECREE</b>	Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001 and amendments.
<b>RECIPIENTS</b>	all persons (employees, collaborators, etc.) who are bound to comply with the provisions of this <b>MODEL</b> and the annexed <b>CODE OF ETHICS</b> , and in particular: <ul style="list-style-type: none"><li>· persons holding positions of representation, administration or management of the <b>COMPANY</b> or one of its organisational units with financial and functional autonomy and persons who, even in fact only, manage or control the company (top management);</li><li>· persons subject to the management and supervision of the persons listed in the previous point (persons in a subordinate position).</li></ul>

<b>ENTE</b>	si intende qualsiasi soggetto al quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al <b>DECRETO</b> .
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)</b>	sistema di autodisciplina aziendale adottato dall' <b>AZIENDA</b> , la cui applicazione è sottoposta al controllo di un <b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> . Vi sono riportate, tra l'altro, una serie di regole di comportamento direttamente applicabili, nonché indicate le principali procedure da seguire nello svolgimento delle attività aziendali in maniera tale da prevenire la commissione di reati rilevanti ai sensi del <b>DECRETO</b> , nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel <b>CODICE ETICO</b> .
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.)</b>	organismo costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo amministrativo dell' <b>AZIENDA</b> , e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .
<b>TERZI</b>	ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell' <b>AZIENDA</b> o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come <b>DESTINATARIO</b> .

<b>BODY</b>	any body to which the provisions of the <b>DECREE APPLY IN FULL</b> .
<b>ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL</b>	system of corporate self-government adopted by the <b>COMPANY</b> , the application of which is subject to the control of a <b>SUPERVISORY BODY</b> . It includes, inter alia, a series of directly applicable rules of conduct and indicates the main procedures to be followed in the performance of the company activities in order to prevent the commission of significant crimes pursuant to the <b>DECREE</b> , in compliance with the values and principles listed in the CODE OF ETHICS.
<b>SUPERVISORY BODY (SB)</b>	autonomous collective body, independent from the administrative body of the <b>COMPANY</b> , appointed to supervise the efficacy of and compliance with the <b>ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL</b> .
<b>THIRD PARTIES</b>	all physical or legal persons bound to provide one or more services to the <b>COMPANY</b> or who in any way hold relations with it without being qualifiable as <b>RECIPIENTS</b> .

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, concernente la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il DECRETO ha infatti introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli ENTI nel cui interesse o a vantaggio dei quali tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal DECRETO riguarda anche i reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Gli elementi principali della disciplina di cui al DECRETO riguardano:

- a) l’individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’ENTE, ne possono determinare la responsabilità.

## 1 LEGISLATIVE DECREE NO. 231/2001

### 1.1 The administrative liability regime applicable to legal persons

Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001, concerning the “Regulation on administrative liability of legal persons, companies and associations also with no legal personality”, has adapted Italian law on the responsibility of legal persons to international agreements previously signed by Italy, in particular the Brussels Convention of 26 July 1995 on the protection of the Community’s financial interests, the Brussels Convention of 26 May 1997 on combating corruption among public officers both in the European Community and the Member States and the OECD Agreement of 17 December 1997 on combating the corruption of foreign public officers in economic and interest transactions.

The DECREE introduced a regime of administrative criminal liability of legal persons into the Italian legal system, in addition to the liability of the physical person materially committing the crimes, and aims to involve in the punishment also the BODIES in whose interest or to whose advantage the crimes were committed.

The liability laid down in the DECREE also concerns crimes committed abroad, provided action is not taken by the State in which the crime was committed.

The main parts of the DECREE concern:

- a) the identification of the persons who, committing a crime in the interest of or to the advantage of the BODY, may be deemed liable.

This refers in particular to:

1. persons in **top management positions**, i.e. holding positions of representation, administration or management of the



Si tratta, in particolare:

1. dei soggetti in posizione **apicale**, ovvero di quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ENTE o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero di quelle persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
  2. dei soggetti in posizione **subordinata**, ovvero di coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto 1;
- b) l'individuazione delle fattispecie criminose rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa degli Enti, vale a dire:
- i) reati in danno della Pubblica Amministrazione (previsti dagli artt. 24 e 25 del DECRETO);
  - ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (previsti dall'art. 24-bis del DECRETO, come introdotto dall'art. 7, Legge 18 marzo 2008, n. 48);
  - iii) delitti di criminalità organizzata (previsti dall'art. 24-ter nel DECRETO, come introdotto dall'art. 2, Legge 15 luglio 2009, n. 94);
  - iv) reati in tema di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (previsti dall'art. 25-bis del DECRETO, come introdotto dall'art. 6, D. Lgs. 25 settembre 2001 n. 350, poi convertito nella Legge 23 novembre 2001, n. 409);
  - v) delitti contro l'industria e il commercio (previsti dall'art. 25-bis.1 nel DECRETO, come introdotto dall'art. 17, co. 7, lettera b), Legge 23 luglio 2009, n. 99);
  - vi) reati societari (previsti dall'art. 25-ter del DECRETO, come introdotto dall'art. 3, co. 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61);
  - vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (previsti dall'art. 25-quater del DECRETO, come

BODY or one of its organisational units with financial and functional autonomy and by persons who, even in fact only, manage or control the organisation;

2. persons in a **subordinate position**, i.e. subject to the management or supervision of the persons listed in point 1;
- b) the identification of significant crimes leading to the administrative liability of Bodies, i.e.:
- i) crimes against the Public Administration (specified in articles 24 and 25 of the DECREE);
  - ii) Computer crimes and illegal processing of data (specified in art. 24-bis of the DECREE, as introduced by art. 7, Law no. 48 of 18 March 2008);
  - iii) organised crime (specified in art. 24-ter of the DECREE, as introduced by art. 2, Law no. 94 of 15 July 2009);
  - iv) crimes concerning the counterfeiting of money, legal tender and official stamps (specified in art. 25-bis of the DECREE, as introduced by art. 6, D. Lgs. no. 350 of 25 September 2001, converted into Law no. 409 of 23 November 2001);
  - v) crimes against industry and trade (specified in art. 25-bis.1 of the DECREE, as introduced by art. 17, para. 7, letter b), Law no. 99 of 23 July 2009);
  - vi) corporate crime (specified in art. 25-ter of the DECREE, as introduced by art. 3, para. 2, D. Lgs. 11 April 2002, no. 61);
  - vii) Crimes of terrorism or subversion of the democratic order (specified in art. 25-quater of the DECREE, as introduced by art. 3, Law no. 7 of 14 January 2003);
  - viii) Crimes against life and individual safety (specified in art. 25-quater. 1 of the DECREE, as introduced by art. 8, Law no.7 of 9 January 2006) and crimes against the individual (specified in art. 25-quinquies of the DECREE, as introduced by art. 5, Law no. 228 of 11 August 2003);
  - ix) market abuse crimes (specified in art. 25-sexies of the DECREE, as introduced by art. 9, para. 3, Law no. 62 of 18 April 2005);
  - x) crimes of manslaughter or serious injury committed in breach of the accident prevention and health and safety at work

- introdotta dall'art. 3, Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- viii) delitti contro la vita e l'incolumità individuale (previsti dall'art. 25-quater. 1 del DECRETO, come introdotto dall'art. 8, Legge 9 gennaio 2006, n. 7) e delitti contro la personalità individuale (previsti dall'art. 25-quinquies del DECRETO, come introdotto dall'art. 5, Legge 11 agosto 2003, n. 228);
- ix) reati di market abuse (previsti dall'art. 25-sexies del DECRETO, come introdotto dall'art. 9, co. 3, Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- x) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (previsti dall'art. 25-septies del DECRETO, come introdotto dall'art. 9, Legge 3 agosto 2007, n. 123);
- xi) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio (previsti dall'art. "25-octies del DECRETO, come introdotto dall'art. 63, co. 3, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231);
- xii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (previsti dall'art. 25-novies del DECRETO, come introdotto dall'art. 15, ' co. 7 lettera c), Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- xiii) reati in danno all'amministrazione della giustizia (previsti dall'art. 25-decies del DECRETO, come introdotto dall'art. 4, Legge 3 agosto 2009, n. 116);
- xiv) reati ambientali (previsti dall'art. 25-undecies del DECRETO, come introdotto dall'articolo 2, D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- xv) reati c.d. transnazionali (per i quali introduce la responsabilità amministrativa dell'ENTE, ai sensi del DECRETO, l'art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- xvi) reati in materia di immigrazione clandestina (previsti dall'art. 25-duodecies del DECRETO, come introdotto dall'articolo 2, co. 1, D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109);
- xvii) reati in materia di discriminazione razziale e xenofobia (previsti dall'art. 25-terdecies inserito nel DECRETO dall'articolo 5, co. 2, L. 20 novembre 2017, n. 167).
- xviii) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (previsti dall'art. 25-quaterdecies del DECRETO, come introdotto dall'art. 5, Legge 3 maggio 2019, n. 39);

regulations (specified in art. 25-septies of the DECREE, as introduced by art. 9, Law no. 123 of 3 August 2007);

- xi) possession of stolen goods, laundering, use of stolen money, goods or assets and self-laundering (specified in art. 25-octies of the DECREE, as introduced by art. 63, para. 3, D. Lgs. 21 November 2007, no. 231);
- xii) copyright crimes (specified in art. 25-novies of the DECREE, as introduced by art. 15, para. 7, letter c), Law no. 99 of 23 July 2009);
- xiii) crimes against the judicial administration (specified in art. 25-decies of the DECREE, as introduced by art. 4, Law no. 116 of 3 August 2009);
- xiv) environmental crimes (specified in art. 25-undecies of the DECREE, as introduced by article 2, D.Lgs. no. 121 of 7 July 2011);
- xv) so-called transnational crimes (introducing the administrative liability of the BODY, pursuant to the DECREE, art. 10, Law no. 146 of 16 March 2006);
- xvi) crimes relating to illegal immigration (specified in art. 25-duodecies of the DECREE, as introduced by article 2, para. 1, D. Lgs. 16 July 2012, no. 109);
- xvii) crimes relating to racial discrimination and xenophobia (specified in art. 25-terdecies included in the DECREE by article 5, para. 2, Law no 167 of 20 November 2017).
- xviii) fraud in sports competitions, abusive exercise of gaming or betting and gambling games played using prohibited devices (provided for in Article 25-quaterdecies of the DECREE, as introduced by Article 5, Italian Law No. 39 of 3 May 2019);
- xix) tax offences (provided for in Article 25-quinquiesdecies of the Decree, as introduced by Article 39, paragraph 2 of Italian Law Decree no. 124 of 26 October 2019, then converted by Italian Law no. 157 of 19 December 2019);
- xx) offences of smuggling, (provided for in Article 25-sexiesdecies of the DECREE, as introduced by Article 5, paragraph 1(d), of Italian Legislative Decree no. 75 of 14 July 2020).

In this regard, it is specified that other crimes may in future be included by the legislator in the DECREE.

- xix) reati tributari (previsti dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, come introdotto dall'art. 39, co. 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, poi convertito dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157);
- xx) delitti di contrabbando, (previsti dall'art. 25-sexiesdecies del DECRETO, come introdotto dall'art. 5, co. 1, lett. d), D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75).

Al riguardo, si precisa che altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel DECRETO.

## 1.2 Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le principali sanzioni interdittive consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 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 revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

## 1.2 Sanctions

The sanctions envisaged for administrative offences linked to the crimes are:

- fines;
- restrictive sanctions;
- confiscation of the proceeds of the crime;
- publication of the sentence.

In particular, the main restrictive sanctions consist of:

- ban on the exercise of the business activity;
- suspension or withdrawal of authorisations, licenses or concessions functional to the crime committed;
- ban on doing business with the Public Administration, other than for obtaining a public service;
- disqualification from grants, loans, benefits or subsidies and/or withdrawal of any already granted;
- ban on advertising goods or services.

### 1.3 Condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del DECRETO prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ENTE per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE stesso sia da soggetti in posizione apicale sia da soggetti in posizione subordinata.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 del DECRETO prevede l'esonero qualora l'ENTE stesso dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne e proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un ORGANISMO DI VIGILANZA dell'ENTE, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Per quanto concerne i soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 del DECRETO prevede che l'ENTE è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Al riguardo, il succitato art. 7 precisa che è in ogni caso esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ENTE, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### 1.3 Conditions exempting administrative liability

Articles 6 and 7 of the DECREE establish specific forms of exemption of the administrative liability of the BODY for crimes committed in the interest of or to the advantage of the BODY both by the top management and persons in a subordinate position.

In particular, in the case of crimes committed by the top management, art. 6 of the DECREE envisages exemption if the BODY demonstrates that:

- a. prior to the crime being committed, the management body has adopted and effectively implemented an ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL aiming to prevent crimes of the nature of the one reported;
- b. the task of supervising the operation and compliance of the model and the management of its updating has been appointed to a SUPERVISORY BODY of the BODY, granted autonomous powers of initiative and control;
- c. the persons committing the crime acted by fraudulently evading the ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL;
- d. the SB is not found to have omitted to carry out its supervisory tasks, or to have carried them out insufficiently.

As regards persons in a subordinate position, art. 7 of the DECREE states that the BODY is responsible if the commission of the crime was made possible by failure to comply with management and supervision obligations.

In this respect, the aforementioned art. 7 specifies that in any case, the breach of the management and supervisory obligations is excluded if the BODY, before the commission of the crime, has adopted and effectively implemented an ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL suitable for preventing the crimes like the one committed.

Il DECRETO prevede, inoltre, che il MODELLO debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ENTE in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MODELLO.

The DECREE also states that the MODEL must meet the following requirements:

1. it must identify the activities in the framework of which there is a possibility that crimes may be committed;
2. it must provide for specific protocols aiming to plan training and implement decisions of the BODY in relation to the crimes to be prevented;
3. it must identify methods for managing financial resources to prevent the commission of these crimes;
4. it must establish information obligations towards the SB;
5. it must introduce an internal disciplinary system suitable for sanctioning the failure to comply with the measures indicated in the MODEL.

## **2 IL MODELLO ADOTTATO DA DOMUS LINE S.R.L.**

### **2.1 Motivazioni dell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo**

L'AZIENDA, al fine di assicurare condizioni sempre maggiori di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E GESTIONE in linea con le prescrizioni del DECRETO e sulla base delle Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente MODELLO possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i DESTINATARI, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari nel rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda storicamente l'AZIENDA, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel DECRETO.

### **2.2 Finalità del modello**

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO predisposto dall'AZIENDA si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- a) individua le aree ed i processi a rischio-reato nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati (c.d. "aree sensibili");
- b) definisce un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reati da prevenire attraverso:
  - I. un CODICE ETICO, che fissa i valori ed i principi di riferimento dell'AZIENDA;
  - II. procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nelle c.d. "aree sensibili";
  - III. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara trasparente

## **2 THE MODEL ADOPTED BY DOMUS LINE S.R.L.**

### **2.1 Reasons for the adoption of the organisation, management and control model**

The COMPANY, to ensure increasingly correct and transparent conditions in the conduction of its business and the company activities, has deemed it consistent with its own corporate policies to proceed with the adoption of an ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL in line with the requirements of the DECREE and on the basis of the Guidelines issued by the Trade Associations. This initiative was taken on board in the belief that the adoption of this MODEL can constitute a valid tool for raising awareness among all RECIPIENTS, to ensure that they, in the performance of their own activities, adopt correct behaviour in compliance with the ethical principles and values on which the COMPANY has historically based its activities, to prevent the risk of the commission of the crimes contemplated in the DECREE.

### **2.2 Purpose of the model**

The ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL drafted by the COMPANY is based on a structured and organic system of procedures and control activities which substantially:

- a) identify the areas and processes at risk of crime in the company activities, i.e. those activities in the framework of which it is considered most possible that crimes can be committed (so-called "sensitive areas");
- b) define an internal regulatory system aiming to plan training and implement decisions of the company in relation to the risks/crimes to be prevented through:
  - I. a CODE OF ETHICS, setting the values and principles of reference to the COMPANY;
  - II. formal procedures to govern in detail the operating methods in so-called "sensitive areas";
  - III. a system of delegated functions and powers of attorney for the signature of company deeds, ensuring the clear and

rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;

- c) determina una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d) individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- e) attribuisce all' ODV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO e di curarne e proporre l'aggiornamento.

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, pertanto, si propone come finalità quelle di:

- a) dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato dell'AZIENDA;
- b) migliorare il sistema di corporate governance;
- c) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e di controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al CODICE ETICO nell'ambito dell'attività aziendale;
- d) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'AZIENDA nelle c.d. "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'AZIENDA;
- e) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'AZIENDA che la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- f) ribadire che l'AZIENDA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'AZIENDA si attiene.

transparent representation of the decision making and implementing process;

- c) determine a coherent organisational structure aiming to inspire and check the correctness of conduct, guaranteeing a clear and organic allocation of duties, applying a fair segregation of functions, ensuring that the arrangements planned by the organisational structure are actually implemented;
- d) identify the processes for managing and controlling financial resources in the risk activities;
- e) assign the SB the task of monitoring the operation and compliance with the MODEL and managing and proposing relative updates.

The ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL, therefore aims to:

- a) declare, promote and defend the ethical principles characterising the operations of the COMPANY;
- b) improve the corporate governance system;
- c) draft a structured and organic prevention and control system aiming to reduce the risk of the commission of crimes and breaches of the CODE OF ETHICS in the company activities;
- d) among all those working in the name of and on behalf of the COMPANY in the so-called "sensitive areas", raise awareness of the risk, in the event of the breach of the provisions laid down therein, of offences subject to criminal and administrative sanctions, not only for themselves but also for the COMPANY;
- e) inform all those working in any way in the name of, on behalf of or in any case in the interests of the COMPANY that the breach of the requirements of the MODEL will lead to the application of sanctions or the termination of the contractual relationship;
- f) underline that the COMPANY shall not tolerate unlawful behaviour of any kind and whatever the purpose, as such behaviour is in any case contrary to the ethical principles of the COMPANY.

## 2.3 Struttura del documento

Il presente MODELLO è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali, predisposte dall'AZIENDA, per le diverse tipologie di reato previste dal DECRETO. Nella **Parte Generale**, dopo un richiamo ai principi del DECRETO, vengono illustrate le componenti essenziali del MODELLO con particolare riferimento al CODICE ETICO, all' ODV, alla formazione del personale ed alla diffusione del MODELLO nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del MODELLO.

La **Parti Speciali** del Modello, concernenti ciascuna categoria di illeciti considerata nel DECRETO: (i) descrivono le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001; (ii) stabiliscono le norme generali di comportamento richieste ai DESTINATARI del MODELLO; (iii) fissano i principi per la redazione delle procedure nelle aree aziendali coinvolte; e (iv) identificano le aree in cui è più alto il rischio di commissione di reati (c.d. "aree sensibili"), individuando le relative funzioni aziendali interessate ed introducendo procedure operative e di controllo delle attività.

La **Parte Speciale "A"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del DECRETO, ossia per i reati in danno alla Pubblica Amministrazione.

La **Parte Speciale "B"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis del DECRETO, ossia per i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati.

La **Parte Speciale "C"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-ter del DECRETO, ossia per i delitti di criminalità organizzata.

La **Parte Speciale "D"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-bis del DECRETO, ossia per i reati in tema di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

La **Parte Speciale "E"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-bis.1 del DECRETO, ossia per i delitti contro l'industria e il commercio.

La **Parte Speciale "F"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del DECRETO, ossia per i reati societari.

La **Parte Speciale "G"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-quater del DECRETO, ossia per i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

## 2.3 Document structure

This MODEL consists of a General Part and individual Special Parts, drafted by the COMPANY, for the various types of crimes laid down in the DECREE.

In the **General Part**, following reference to the principles of the DECREE, the document illustrates the essential components of the MODEL with particular reference to the CODE OF ETHICS, the SB, staff training and the dissemination of the MODEL within the Company, to the disciplinary system and the measures adopted in the event of failure to comply with the provisions of the MODEL.

The **Special Parts** of the Model, concerning each category of crimes considered in the DECREE: (i) describe the types of significant crimes pursuant to D.Lgs. 231/2001; (ii) establish the general rules of conduct required of the RECIPIENTS of the MODEL; (iii) set the principles for drafting the procedures in the company areas involved; and (iv) identify the areas in which there is the highest risk of committing the crimes (so-called "sensitive areas"), identifying the relative company functions involved and introducing operating and control procedures for these activities.

**Special Part "A"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 24 and 25 of the DECREE, i.e. crimes against the Public Administration.

**Special Part "B"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 24-bis of the DECREE, i.e. computer crimes and illegal processing of data.

**Special Part "C"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 24-ter of the DECREE, i.e. organised crime.

**Special Part "D"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-bis of the DECREE, i.e. crimes concerning the counterfeiting of money, legal tender and official stamps.

**Special Part "E"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-bis.1 of the DECREE, i.e. crimes against industry and trade.

**Special Part "F"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-ter of the DECREE, i.e. corporate crimes.

**Special Part "G"** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-quater of the DECREE, i.e. for Crimes of terrorism or subversion of



La **Parte Speciale “H”** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-quater.1 e 25-quinquies del DECRETO, ossia per i delitti contro la vita e l’incolumità individuale e per i delitti contro la personalità individuale.

La **Parte Speciale “I”** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-sexies del DECRETO, ossia per i reati in materia di market abuse.

La **Parte Speciale “J”** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-septies del DECRETO, ossia per i reati commessi in violazione delle norme dettate in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La **Parte Speciale “K”** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-octies del DECRETO, ossia per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni, denaro o utilità di provenienza illecita.

La **Parte Speciale “L”** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-novies del DECRETO, ossia per i delitti in materia di violazione del diritto d’autore.

La **Parte Speciale “M”** trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-decies del DECRETO, ossia per i reati in danno all’amministrazione della Giustizia.

La **Parte Speciale “N”** trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell’art. 25-undecies del DECRETO, ossia per i reati ambientali.

La **Parte Speciale “O”** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, ossia per i reati c.d. transnazionali.

La **Parte Speciale “P”** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell’art. 25-duodecies del DECRETO, ossia per i reati in materia di immigrazione clandestina.

La **Parte Speciale “Q”** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell’art. 25-terdecies del DECRETO, ossia per i reati in materia di discriminazione razziale e xenobia.

La **Parte Speciale “R”** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell’art. 25-quaterdecies del DECRETO, ossia per i reati in materia di frode in competizioni sportive, di esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo vietati a mezzo di apparecchi vietati.

La **Parte Speciale “S”** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell’art. 25-quinquiesdecies del DECRETO, ossia per i reati tributari.

La **Parte Speciale “T”** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell’art. 25-sexiesdecies del DECRETO, ossia per i delitti in materia di contrabbando.

the democratic order.

**Special Part “H”** applies to all types of crimes specified pursuant to articles 25-quater.1 and 25-quinquies of the DECREE, i.e. Crimes against life and individual safety, crimes against the individual.

**Special Part “I”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-sexies of the DECREE, i.e. crimes of market abuse.

**Special Part “J”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-septies of the DECREE, i.e. crimes committed in breach of the accident prevention and health and safety at work regulations.

**Special Part “K”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-octies of the DECREE, i.e. possession of stolen goods, laundering, use of stolen money, goods or assets.

**Special Part “L”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-novies of the DECREE, i.e. copyright crimes.

**Special Part “M”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-decies of the DECREE, i.e. crimes against the judicial administration.

**Special Part “N”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-undecies of the DECREE, i.e. environmental crimes.

**Special Part “O”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 10 of Italian Law no. 146 of 16 March 2006, i.e. so-called transnational crimes.

**Special Part “P”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-duodecies of the DECREE, i.e. crimes relating to illegal immigration.

**Special Part “Q”** applies to all types of crimes specified pursuant to article 25-terdecies of the DECREE, i.e. crimes relating to racial discrimination and xenophobia.

**Special Section “R”** is applicable to the crimes provided for by Article 25-quaterdecies of the DECREE, i.e. for crimes related to fraud in sports competitions, unauthorised gaming or betting and prohibited gambling games played using prohibited devices.

**Special Section “S”** is applicable to the crimes provided for by Article 25-quinquiesdecies of the DECREE, i.e. tax crimes.

**Special Section “T”** is applicable to the crimes provided for by Article 25-sexiesdecies of the DECREE, i.e. crimes related to smuggling.

## 2.4 Aggiornamento , modifiche ed integrazioni del modello

Essendo il presente MODELLO un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del DE-CRETO), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo dell'AZIENDA.

In particolare, sono demandate all'Organo Amministrativo dell'AZIENDA:

- l'attività di verifica in merito alla necessità di aggiornamento del MODELLO;
- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica (o comunque su proposta motivata dell'ORGANISMO DI VIGILANZA), il MODELLO stesso.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra saranno tempestivamente comunicate ai DESTINATARI.

## 2.5 Relazione tra le principali componenti del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato dall'AZIENDA si compone di tre principali componenti rivolte a garantire l'applicazione e l'efficacia del MODELLO stesso:

- I. il CODICE ETICO è lo strumento di portata generale per la promozione della condotta etica aziendale, che stabilisce e ribadisce nei confronti dei DESTINATARI e dei TERZI l'insieme dei valori etici e dei principi morali a cui l'AZIENDA fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività;
- II. il sistema di procedure e delle relative attività di controllo poste a presidio del c.d. "rischio-reato", di volta in volta individuate nelle Parti Speciali del MODELLO;
- III. l'ORGANISMO DI VIGILANZA, la cui attività è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del MODELLO.

## 2.4 Updates, amendments and integrations to the model

As this MODEL is a document issued by the management body (in conformity with the requirements of art. 6, paragraph 1, letter a) of the DECREE), its adoption, amendment and integration are the responsibility of the Administrative Body of the COMPANY.

In particular the Administrative Body of the COMPANY IS RESPONSIBLE FOR:

- checking the necessity to update the MODEL;
- following such checks (or in any case at the motivated proposal of the SUPERVISORY BODY), amending or integrating the MODEL.

All amendments and integrations are promptly notified to the RECIPIENTS.

## 2.5 Relations between the main components of the organisation, management and control model

The ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL adopted by the COMPANY consists of three main components, aiming to guarantee the application and efficacy of the MODEL:

- I. the CODE OF ETHICS is the general instrument for promoting ethical corporate conduct, establishing and underlining to the RECIPIENTS and THIRD PARTIES the set of ethical values and moral principles the COMPANY constantly refers to in the exercise of its activities;
- II. the system of procedures and relative controls over the so-called "crime risk", identified on a case-by-case basis in the Special Parts of the MODEL;
- III. the SUPERVISORY BODY, whose activities are fundamental for the precise and effective application of the MODEL.

### 3 CODICE ETICO

Il CODICE ETICO (Allegato 1) costituisce parte integrante e sostanziale del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato ed implementato da Domus Line S.r.l..

I valori e i principi ivi dichiarati rispecchiano le norme etiche sulle quali si fonda l'operato dell'AZIENDA, nel rispetto dei principi etici di riferimento, tenendo conto costantemente delle esigenze manifestate dai propri stakeholder, siano essi soggetti pubblici o privati.

Al riguardo, si precisa che l'AZIENDA: (i) conforma la propria azione al rispetto dei criteri generali di sana e prudente gestione aziendale, (ii) si affida ad idonei strumenti di certificazione dell'organizzazione aziendale (il Codice Etico, infatti, assume una dimensione complementare al vigente Sistema Qualità, di cui l'Azienda si è dotata, certificato e conforme alle Norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 ).

Il corretto e trasparente svolgimento delle attività, unitamente alla dovuta diligenza tecnica, rappresentano dunque il fondamento su cui ogni DESTINATARIO basa il proprio operare quotidiano.

L'operatività in AZIENDA e per l'AZIENDA si risolve nell'apporto personale di mezzi intellettivi, esperienza e condivisione di valori comuni. Perciò chi opera nell'ambito dell'AZIENDA e per l'AZIENDA opera come persona e non come risorsa e, quindi, rapportandosi come protagonista che si adopera per il raggiungimento di obiettivi aziendali non però fini a se stessi, bensì dando valore aggiunto a sé e indirettamente alle persone con le quali s'interfaccia (altri DESTINATARI, stakeholder, etc.).

### 3 CODICE ETICO

The CODE OF ETHICS (Annex 1) is an integral and substantial part of the ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL adopted and implemented by Domus Line S.r.l.

The values and principles stated therein reflect the ethical rules on which the COMPANY'S operations are based, in compliance with the referred ethical principles, constantly considering the needs expressed by its stakeholders, whether public or private.

In this respect, it is specified that the COMPANY: (i) conforms its action to comply with the general criteria of healthy and prudential corporate management, (ii) adopts appropriate company organisation certification tools (the Code of Ethics is in fact a complementary dimension of the Quality System in force, adopted by the Company and certified in conformity to ISO standards 9001:2015, 14001:2015 and ISO 45001:2018 ).

The correct and transparent performance of activities, along with due technical diligence, therefore represent the foundations on which every RECIPIENT bases his or her everyday activities.

The operations in the COMPANY and for the COMPANY are based on the personal contribution of intellectual means, experience and the sharing of common values. Therefore anyone working in the COMPANY and for the COMPANY works as a person and not as a resource, and therefore is considered a key figure contributing to the achievement of the company objectives, not for their own sake but adding value to themselves and to the persons they interact with (other RECIPIENTS, stakeholders, etc.).

## 4 ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Requisiti dell'organismo di vigilanza

L'ORGANISMO DI VIGILANZA nominato dall'AZIENDA, in linea con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la normativa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- a. autonomia e indipendenza: tali requisiti presuppongono che la maggioranza dei membri dell'ODV sia scelta tra soggetti esterni all'AZIENDA. Al fine di assicurare tali condizioni è garantita all'ODV l'indipendenza dall'organo amministrativo dell'AZIENDA, rispetto al quale l'ODV è collocato in posizione di staff, e al quale saranno indirizzate specifiche attività di reporting;
- b. onorabilità: tale requisito comporta che la carica di componente dell'ODV non può essere ricoperta da chi:
  - I. è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria e secondo la normativa vigente;
  - II. è stato condannato con sentenza passata in giudicato (salvi gli effetti della riabilitazione):
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria,
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del codice civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942,
    - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica,
    - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
  - III. è stato condannato per uno dei reati di cui al DECRETO;
- c. professionalità: tale requisito comporta che l'ODV possieda, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze, che unitamente ai precedenti requisiti garantiscono l'obiettività di giudizio, sono rilevabili anche dal curriculum professionale dei relativi componenti;
- d. continuità d'azione: tale requisito comporta che l'ODV svolga in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza

## 4 SUPERVISORY BODY

### 4.1 Requirements of the supervisory body

The SUPERVISORY BODY appointed by the COMPANY, in line with the Guidelines of the main trade associations and the related laws, has the following characteristics:

- a. autonomy and independence: these requirements require that the majority of the members of the SB are chosen from among persons external to the COMPANY. To ensure these conditions, the SB is assured independence from the administrative body of the COMPANY, towards which the SB holds a position of staff, and to which specific reporting activities are addressed;
- b. respectability: this requirement means that the office of member of the SB may not be held by persons:
  - I. subjected to preventive measures by the judicial authorities and according to the laws in force;
  - II. who have been convicted of a crime with final judgement (unless rehabilitated):
    - who have served a custodial sentence for a banking, financial or tax crime,
    - who have served a custodial sentence for one of the crimes listed in title XI of Book V of the Italian Civil Code and Royal Decree R.D. no. 267 of 16/03/1942,
    - who have been imprisoned for no less than six months for a crime against the Public Administration, possessions, the public order or the public economy,
    - who have been imprisoned for no less than one year for any intentional crime;
  - III. who have been convicted for any one of the crimes listed in the DECREE;
- c. professionalism: this requirement demands that the SB possess technical and professional competences suited to the functions it is required to perform. These competences, which along with the above requirements guarantee the objectivity of judgement, can also be found in the professional curricula of its members;
- d. continuity of action: this requirement demands that the SB continuously performs the activities to supervise the MODEL with

sul MODELLO con adeguato impegno e con i più ampi poteri di indagine direttamente derivanti dai vertici dell'AZIENDA. A tale proposito l'ODV si configura come struttura riferibile all'AZIENDA, alla quale non sono assegnate deleghe operative né altre funzioni al di fuori di quanto riportato nel presente MODELLO;

e. disponibilità di mezzi organizzativi e finanziari: tale requisito implica che l'ODV sia dotato dei necessari mezzi organizzativi e finanziari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

In relazione all'ultimo punto e al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile dell'ODV, tale organo - nell'espletamento delle proprie funzioni - ha a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed autonoma operatività. A tal fine, l'organo amministrativo dell'AZIENDA provvede annualmente a dotare l'ODV, sulla base delle indicazioni dallo stesso fornite, di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che l'ODV dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

## 4.2 Identificazione dell'organismo di vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b), del DECRETO, l'ORGANISMO DI VIGILANZA è individuato e nominato formalmente dall'organo amministrativo dell'AZIENDA. L'ODV, individuato quale organo collegiale, sarà composto da 3 (tre) membri aventi le seguenti caratteristiche professionali:

- **2** (due) esperti in ambito legale (membri esterni);
- **1** (uno) conoscitore dell'attività caratteristica svolta dall'azienda, nonché esperto in materia di organizzazione aziendale, risk management e internal auditing (membro interno).

In alternativa a quanto sopra, l'organo amministrativo, in sede di nomina dell'ODV, potrà conferire lo svolgimento delle funzioni dell'ORGANISMO DI VIGILANZA al Collegio Sindacale.

Al fine di assicurare continuità operativa all'ODV, l'organo amministrativo dell'AZIENDA - qualora venisse a mancare il numero minimo di componenti richiesto - si impegna a nominare, entro 10 (dieci) giorni dalla data di accadimento di tale circostanza, un altro/i membro/i.

appropriate commitment and the widest possible powers of investigation directly assigned by the top management of the COMPANY. In this respect the SB is configured as a structure which reports to the COMPANY, but which is assigned no operational tasks or other functions aside from those listed in this MODEL;

- e. availability of organisational and financial means: this requirement demands that the SB be equipped with the necessary organisational and financial means to perform its functions.

In relation to this point and in order to guarantee the highest degree of independence for the SB, this body, in the performance of its functions, has the financial means required to ensure its full and autonomous operation. For this purpose, the administrative body of the COMPANY shall annually allocate the SB an appropriate fund, on the basis of the indications given by the SB, which shall be used exclusively to cover the costs borne by the SB in the exercise of its functions

## 4.2 Identification of the supervisory body

In compliance with the provisions of art. 6, letter b), of the DECREE, the SUPERVISORY BODY is identified and formally appointed by the administrative body of the COMPANY. The SB, identified as a collective body, is composed of 3 (three) members with the following professional characteristics:

- **2** (two) legal experts (external members);
- **1** (one) expert in the characteristic activities of the company, company organisation, risk management and internal auditing (internal member).

As an alternative, when appointing the SB, the administrative body may assign the functions of the SUPERVISORY BODY to the Board of Auditors. To ensure the operational continuity of the SB, the administrative body of the COMPANY - in the event of the termination of office of the minimum number of members required - undertakes to appoint, within 10 (ten) days from the date of occurrence of such circumstance, another/other member/s.

### 4.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

L'ODV dell'AZIENDA è preposto a:

1. vigilare sull'applicazione del MODELLO in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal DECRETO;
2. verificare l'efficacia del MODELLO e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di riferimento e delle violazioni al CODICE ETICO;
3. individuare e proporre ai vertici dell'AZIENDA aggiornamenti e modifiche al MODELLO in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali, affinché questi li sottopongano all'approvazione dell'organo amministrativo dell'AZIENDA.

Più in dettaglio, sono affidati all' ODV dell'AZIENDA i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la Tabella di "Valutazione dei processi ai fini dell'individuazione delle attività a rischio ai sensi del d.lgs. 231/2001" (allegata a ciascuna Parte Speciale sub doc. 1) al fine di segnalare l'eventuale necessità di adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle c.d. "aree sensibili" come individuate nell'ambito della Tabella di "Valutazione dei processi ai fini dell'individuazione delle attività a rischio ai sensi del d.lgs. 231/2001" (allegata a ciascuna Parte Speciale sub doc. 1);
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MODELLO, nonché aggiornare, qualora ritenuto necessario, la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso ODV (v. successivo paragrafo 4.5);
- d) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente MODELLO o del CODICE ETICO portate all'attenzione dell'ODV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.
- e) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del MODELLO per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal DECRETO, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

### 4.3 Functions and powers of the supervisory body

The SB of the COMPANY is appointed to:

1. supervise the application of the MODEL in relation to the different types of crimes contemplated by the DECREE;
2. check the efficacy of the MODEL and its capacity to prevent the commission of the referred crimes and breaches of the CODE OF ETHICS;
3. identify and propose to the COMPANY management updates and amendments to the MODEL in relation to the changes in laws or company conditions, so that these may be submitted for the approval of the administrative body of the COMPANY.

Specifically, the SB of the COMPANY is assigned the following tasks:

- a) periodically check the Table of "Evaluation of processes for the purpose of identifying the risk activities pursuant to D.Lgs. 231/2001" (annexed to each Special Part sub doc. 1) to report any need for adaptation in line with changes in the company activities and/or structure;
- b) periodically perform targeted checks on certain operations or specific acts, implemented in the framework of the so-called "sensitive areas" as identified in the framework of the Table on "Evaluation of processes for the purpose of identifying the risk activities pursuant to D.Lgs. 231/2001" (annexed to each Special Part sub doc. 1);
- c) gather, process and store information concerning the compliance with the MODEL, and update, where required, the list of information which must obligatorily be submitted to the SB (see following paragraph 4.5);
- d) perform internal audits to check presumed breaches of the provisions of this MODEL or the CODE OF ETHICS brought to the attention of the SB in reports or emerging during the supervisory activities of the SB.
- e) check that the elements laid down in the individual Special Parts of the MODEL for the different types of crimes (adoption of standard clauses, implementation of procedures, etc.) are in any case suited and responding to the needs of compliance with the provisions of the DECREE, proposing updates to these elements where they are not compliant.

Al fine di rendere effettiva l'azione di controllo dell'ODV, è necessario che:

1. le attività poste in essere dall'ORGANISMO DI VIGILANZA non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo dell'AZIENDA è in ogni caso chiamato a svolgere attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento;
2. l'ORGANISMO DI VIGILANZA, nel rispetto della normativa concernente il trattamento dei dati personali, abbia libero accesso presso tutte le funzioni dell'AZIENDA - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal DECRETO e dal presente MODELLO;
3. l'ORGANISMO DI VIGILANZA possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture dell'AZIENDA o di consulenti esterni, qualora si rendesse necessario.

#### **4.4 Reporting dell'organismo di vigilanza dei confronti degli organi societari**

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del MODELLO e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'ODV provvede a trasmettere all'organo amministrativo dell'AZIENDA, con cadenza semestrale, una relazione in cui vengono illustrate tutte le attività e le verifiche svolte dall'ODV, le modalità operative impiegate, nonché le eventuali criticità riscontrate.

L'ODV dovrà, in ogni caso, riferire tempestivamente all'Organo Amministrativo dell'AZIENDA in merito a qualsiasi violazione del MODELLO ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza tramite segnalazione da parte dei DESTINATARI o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

L'ODV dell'AZIENDA potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo dell'AZIENDA o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MODELLO od a situazioni specifiche.

To ensure the effectiveness of the SB'S control actions, it is necessary that:

1. the activities implemented by the SUPERVISORY BODY may not be controlled by any other company body or structure, without prejudice to the fact that the administrative body of the COMPANY is in any case required to monitor the suitability of its actions;
2. the SUPERVISORY BODY, in compliance with the laws concerning the processing of personal data, has free access to the COMPANY functions - without the need for any prior consent - to obtain any information or data required for the performance of the tasks laid down in the DECREE and this MODEL;
3. the SUPERVISORY BODY may - under its own direct supervision and responsibility - avail itself of all the COMPANY structures or external consultants, whenever necessary.

#### **4.4 Reporting of the supervisory body to the company bodies**

The SB reports on the implementation of the MODEL and any criticalities emerging in relation to it. In particular, the SB submits a report to the administrative body of the COMPANY, on a six-monthly basis, illustrating all the activities and inspections performed by the SB, the operating methods used, and any criticalities found.

The SB shall, in any case, report promptly to the Administrative Body of the COMPANY concerning any breach of the MODEL considered founded, of which it has become aware having been reported by the RECIPIENTS or which it has ascertained during the performance of its own activities.

The SB of the COMPANY may be convened at any time by the Administrative Body of the COMPANY or may in turn submit a request in this sense, to report on the operation of the MODEL or any specific situations.

## 4.5 Flussi informativi nei confronti dell'ODV

### 4.5.1 Segnalazioni da parte dei DESTINATARI (C.D. “WHISTLEBLOWING”)

L'AZIENDA adotta uno o più canali informativi che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, del lettere a) e b) del DECRETO (ossia ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti in posizione subordinata) di presentare, a tutela dell'integrità dell'AZIENDA stessa, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del DECRETO e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o a violazioni del MODELLO dell'AZIENDA, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d. “Whistleblowing”).

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le suddette segnalazioni dovranno essere inviate all'ORGANISMO DI VIGILANZA, il quale risponde ai seguenti recapiti:

- recapito di posta elettronica: [odv@domusline.com](mailto:odv@domusline.com);
- recapito di posta ordinaria: “Organismo di Vigilanza di Domus Line S.r.l. – Via Maestri del Lavoro, 1 – 33080 – Porcia (PN)”.

Le segnalazioni devono pervenire in forma scritta e non anonima.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'ODV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

L'AZIENDA provvede a disciplinare le modalità di raccolta, gestione e conservazione delle segnalazioni.

## 4.5 Information flows to the SB

### 4.5.1 Reports by RECIPIENTS (so-called “WHISTLEBLOWING”)

The COMPANY adopts one or more information channels that allow the parties indicated in Article 5, paragraph 1, of letters a) and b) of the DECREE (i.e. parties in top management positions and subjects in subordinate positions) to submit, in order to protect the integrity of the COMPANY itself, detailed reports of unlawful conducts, relevant according to the DECREE and based on precise and concordant factual elements, or of violations of the MODEL of the COMPANY, which come to their knowledge due to the functions carried out (so-called “Whistleblowing”).

These channels ensure the confidentiality of the whistleblower's identity in the handling of the report.

These reports should be sent to the SUPERVISORY BODY, which can be reached at the following numbers:

- e-mail address: [odv@domusline.com](mailto:odv@domusline.com);
- postal address: “Domus Line S.r.l. Supervisory Board”. – Via Maestri del Lavoro, 1 – 33080 – Porcia (PN)”.

Reports must be made in writing and not anonymously.

The SB assesses the reports received and may summon, if it deems it appropriate, the alleged perpetrator of the violation, also carrying out all the checks and investigations it deems necessary to ascertain the fact reported. The SB's determinations on the outcome of the assessment must be justified in writing.

The COMPANY shall regulate the way in which reports are collected, managed and stored.

With reference to the above, it is absolutely forbidden to retaliate or discriminate, directly or indirectly, against a whistleblower for reasons directly or indirectly linked to the report.

Violation of the aforementioned prohibition is sanctioned in accordance with the provisions of paragraph 5.4 of this MODEL, entitled “Sanctions applicable to violations of the provisions related to whistleblowing”.

In accordance with the provisions of paragraph 5.4 of this MODEL, entitled “Sanctions applicable to violations of the provisions related



Con riferimento a quanto sopra, è fatto assoluto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La violazione del suddetto divieto è sanzionata in conformità con quanto stabilito nel paragrafo 5.4 del presente MODELLO, denominato “Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al whistleblowing”.

Viene sanzionato, sempre in conformità con quanto stabilito nel paragrafo 5.4 del presente MODELLO, denominato “Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al whistleblowing”, anche chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Fermo restando quanto sopra, si segnala altresì che, sempre ai sensi del DECRETO:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al presente paragrafo del MODELLO può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo;
- sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è onere dell'AZIENDA, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

to whistleblowing”, a sanction is also imposed on anyone who makes reports that turn out to be unfounded. Either maliciously or with gross negligence.

Without prejudice to the above, it should also be noted that, again pursuant to the DECREE:

- the adoption of discriminatory measures against the persons making the reports referred to in this paragraph of the MODEL may be reported to the National Labour Inspectorate, for the measures falling within its competence, not only by the whistleblower, but also by the trade union organisation indicated by the latter;
- retaliatory or discriminatory dismissal of the reporting person is null and void;
- a change of job within the meaning of Article 2103 of the Italian Civil Code, as well as any other retaliatory or discriminatory measure taken against the whistleblower, shall be null and void;
- It is the COMPANY's responsibility, in the event of disputes relating to the imposition of disciplinary sanctions, or to demotions, dismissals, transfers, or subjecting the whistle blower to other organisational measures having direct or indirect negative effects on working conditions, following the submission of the report, to demonstrate that such measures are based on reasons unrelated to the relative report.

#### **4.5.2 Reports by THIRD PARTIES**

Any information, of any kind, also coming from THIRD PARTIES and relating to the implementation of the MODEL in sensitive areas must be brought to the knowledge of the SB.

The following requirements apply:

- reports must be gathered in relation to breaches of the MODEL or in any case consequent to conduct which is not in line with the principles and values expressed by the COMPANY in its CODE OF ETHICS;
- the SB shall assess the reports received, hearing the author of the report and/or the person responsible for the presumed

#### 4.5.2 Segnalazioni da parte da parte di TERZI

Dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente da TERZI ed attinente all'attuazione del MODELLO.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del MODELLO o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con i principi e valori espressi dall'AZIENDA nel proprio CODICE ETICO;
- l'ODV valuterà le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, nel rispetto dei principi enunciati nel CODICE ETICO, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del MODELLO;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'ODV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati;
- le modalità di raccolta e conservazione delle segnalazioni pervenute saranno regolamentate dall'ODV.

L'AZIENDA si impegna a far sì che vengano garantiti i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge) e la tutela delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### 4.5.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV dell'AZIENDA le informative concernenti:

- breach if required and motivating any refusal to proceed with an internal investigation in writing;
- in compliance with the principles set forth in the CODE OF ETHICS, the reports must be submitted in writing, may not be anonymous and must concern any breach or suspected breach of the MODEL;
- specific information channels are established to facilitate the flow of reports and information to the SB;
- the methods of gathering and conserving the reports received will be regulated by the SB.

The COMPANY undertakes to ensure that the persons submitting reports are protected against all forms of retaliation, discrimination or penalisation, also ensuring the confidentiality of the identity of the persons reporting breaches (without prejudice to statutory obligations) and that all persons wrongly accused and/or accused in bad facts are also protected.

#### 4.5.3 Information obligations relating to official acts

In addition to the reports described in the previous paragraph, the SB of the COMPANY must also receive information concerning:

- orders and/or notices from the judicial police or any other authority, which refer to the performance of investigations, also in regard to unknown persons, involving the crimes referred to in the DECREE;
- requests for legal support sent from directors and/or middle managers in the event of court proceedings relating to the crimes referred to in the DECREE;
- the reports drafted by the persons responsible for other company functions as part of their inspection activities, from which critical facts, acts, events or omissions relating to the compliance with the provisions of the DECREE or the principles expressed in the CODE OF ETHICS;
- information relating to the effective implementation, at all company levels, of the MODEL with evidence of disciplinary proceedings initiated and concluded in addition to any sanctions issued or orders to archive these proceedings with the relative motivations.

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al DECRETO;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal DECRETO;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del DECRETO e dei principi espressi nel CODICE ETICO;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MODELLO con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e conclusi oltre che delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **4.5.4 Sistema di deleghe**

All'ODV, infine, deve essere comunicato il sistema di deleghe adottato dell'AZIENDA ed ogni successiva modifica allo stesso.

### **4.6 Nomina, compenso, decadenza e revoca dell'organismo di vigilanza**

L'ORGANISMO DI VIGILANZA, in osservanza dell'art 6 del DECRETO, è di diretta nomina dell'organo amministrativo dell'AZIENDA, previo accertamento del possesso dei requisiti soggettivi previsti dal paragrafo 4.1 del presente MODELLO.

La nomina si perfeziona con la formale accettazione dell'incarico espressa dal componente dell'ODV.

Salvo che non sia diversamente stabilito all'atto della nomina, l'ORGANISMO DI VIGILANZA resta in carica sino alla scadenza dell'organo amministrativo dell'AZIENDA che lo ha nominato.

#### **4.5.4 System of delegations**

Finally, the SB must also be notified of the system of delegations adopted by the COMPANY and any subsequent amendments thereto.

### **4.6 Appointment, remuneration, expiry and revocation of the supervisory body**

In compliance with article 6 of the DECREE, the SUPERVISORY BODY is directly appointed by the administrative body of the COMPANY, having checked the possession of the personal requirements laid down in paragraph 4.1 of this MODEL.

The appointment is completed with the formal acceptance of the office expressed by the member of the SB.

Unless otherwise established at the time of appointment, the SUPERVISORY BODY remains in office until the expiry of the administrative body of the COMPANY which appointed it.

If the functions of the SUPERVISORY BODY are assigned to the Board of Auditors, this body will hold the office of SB for the whole duration of its mandate.

The administrative body of the COMPANY sets the annual remuneration for the members of the SB for the whole duration of its office. The members of the SB will also be reimbursed all documented expenses borne in the performance of their office.

If even only one of the personal requirements listed in paragraph 4.1 of the MODEL ceased to exist or if it is found that the members of the SB did not meet such requirements at the time of appointment, the administrative body of the COMPANY shall promptly declare the disqualification of the member of the SB and proceed to appoint a new member of the SUPERVISORY BODY.

Nel caso in cui le funzioni dell'ORGANISMO DI VIGILANZA siano attribuite al Collegio Sindacale, detto organo opererà in veste di ODV per tutta la durata del proprio mandato.

L'Organo amministrativo dell'AZIENDA stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai componenti dell'ODV. Ai componenti dell'ODV compete inoltre il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Qualora venisse a mancare anche solo uno dei requisiti soggettivi di cui al paragrafo 4.1 del MODELLO o si accertasse che i componenti dell'ODV ne erano privi al momento della nomina, l'organo amministrativo dell'AZIENDA provvederà senza indugio a dichiarare la decadenza del componente dell'ODV e a reintegrare la composizione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA medesimo.

L'organo amministrativo dell'AZIENDA potrà inoltre revocare in ogni momento i componenti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA qualora ricorra un giustificato motivo. A titolo meramente esemplificativo, si considera giustificato motivo l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al precedente paragrafo 4.3. In tal caso, l'organo amministrativo provvederà senza indugio a reintegrare la composizione dell'ODV.

The administrative body of the COMPANY may also dismiss the members of the SUPERVISORY BODY at any time with justification. For example, justification may include the breach of one or more requirements laid down in paragraph 4.3. above. In this case, the administrative body shall promptly appoint a new member of the SB.

## 5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 5.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del MODELLO stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del DECRETO prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano «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 dall'AZIENDA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del MODELLO stesso possano determinare.

### 5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione del presente MODELLO, del relativo CODICE ETICO, nonché di tutti i protocolli/procedure aziendali indicati nel MODELLO medesimo, sono da considerarsi illeciti disciplinari ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale applicato dall'AZIENDA. Con riferimento alle sanzioni nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300. In particolare, in adempimento a quanto previsto con riferimento ai “Provvedimenti Disciplinari” dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'AZIENDA, si prevede che l'AZIENDA reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi di un reato rilevante ai sensi del DECRETO, ovvero non determini la responsabilità dell'AZIENDA stessa. In particolare, in applicazione del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, i provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti possono essere i seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

## 5 DISCIPLINARY AND SANCTIONS SYSTEM

### 5.1 General principles

The drafting of an appropriate sanctions system for breaches of the provisions of the MODEL is an essential condition for ensuring the efficacy of the MODEL. In this regard, article 6, paragraph 2, letter e) of the DECREE states that organisation and management models must “introduce a disciplinary system suitable for sanctioning the failure to comply with the measures indicated in the model”. Disciplinary sanctions are applied whatever the outcome of any criminal proceedings, as the rules of conduct imposed by the MODEL are taken on board by the COMPANY autonomously and independently of the type of offence that the breaches of the MODEL may determine.

### 5.2 Sanctions for employees

Conduct held by the worker in breach of this MODEL, the relative CODE OF ETHICS, and all company protocols/procedures indicated in the MODEL, is considered as a disciplinary offence pursuant to the National Collective Bargaining Contract in force and applied by the COMPANY. With reference to the sanctions applied to such workers, these are issued in compliance with the procedures laid down in art. 7 of Italian Law no. 300 of 20 May 1970. In particular, in compliance with the provisions relating to “Disciplinary Proceedings” in the National Collective Bargaining Contract in force and applied by the COMPANY, it is stated that the COMPANY shall act promptly to any breaches of the rules of conduct even if such conduct does not constitute a significant crime pursuant to the DECREE, or does not imply the liability of the COMPANY. In particular, in application of the National Collective Bargaining Contract in force, sanctions applied to employees may include:

- verbal warning;
- written warning;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento disciplinare per mancanze con o senza preavviso (art. 10 CCNL vigente).

Dove:

- a) Incorre nel richiamo verbale il lavoratore che commette un'infrazione di lieve entità non imputabile alla deliberata volontà di violare le prescrizioni comportamentali del MODELLO, del relativo CODICE ETICO, nonché dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo.
- b) Incorre nell'ammonizione scritta il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti.
- c) Incorre nella multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti e abbia già ricevuto un'ammonizione scritta nello stesso anno solare.
- d) Incorre nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni il lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, violi le prescrizioni del MODELLO, del relativo CODICE ETICO, nonché dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo, mettendo in pericolo l'integrità dei beni aziendali e/o esponendo l'AZIENDA ad una situazione oggettiva di rischio connesso alla commissione di uno dei reati contemplati dal DECRETO.
- e) Incorre nel licenziamento disciplinare per mancanze senza preavviso il lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, violi le prescrizioni del MODELLO, del relativo CODICE ETICO o dei protocolli/procedure aziendali indicate nel Modello medesimo, tenendo condotte dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'AZIENDA, in modo tale da determinare la concreta applicabilità a carico dell'AZIENDA delle sanzioni previste dal DECRETO.

Il provvedimento disciplinare, tra quelli sopra elencati, verrà irrogato sulla base della tipologia di mancanza, della sua gravità e dell'eventuale carattere di recidività, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa e dal CCNL vigente.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati tenendo conto, tra l'altro:

- della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore;

- fine of not more than three hours' pay calculated on the minimum wage;
- suspension from work and pay for a maximum of three days;
- dismissal by fault, with or without notice (art. 10 of the CCNL contract in force).

Where:

- a) Verbal warnings are issued to workers committing a minor breach which is not attributable to the deliberate will to breach the rules of conduct of the MODEL, the relative CODE OF ETHICS, or the company protocols/procedures indicated in the MODEL.
- b) Written warnings are issued to workers who repeat the conduct described above.
- c) Fines of not more than three hours' pay calculated on the minimum wage are applied to workers who repeat the conduct described above and who have already received a written warning in the same calendar year.
- d) Suspension from work and pay for a maximum of three days may be applied to workers who, in the performance of their tasks, breach the provisions of the MODEL, the relative CODE OF ETHICS, or the company protocols/procedures indicated in the MODEL, placing the integrity of company assets at risk and/or exposing the COMPANY to an objective situation of risk linked to the commission of one of the crimes contemplated in the DECREE.
- e) Dismissal by fault, with or without notice, may apply to workers who, in the performance of their tasks, breach the provisions of the MODEL, the relative CODE OF ETHICS or the company protocols/procedures indicated in the Model, adopting conduct unambiguously aiming to commit one or more of the crimes contemplated in the Decree and significant for the purpose of the administrative liability of the COMPANY, determining the concrete applicability to the COMPANY of the sanctions specified in the DECREE.

The disciplinary proceedings listed above will be applied according to the type, severity and recidivism of the breach, in compliance with the methods laid down in the law and the CCNL contracts in force.

- del comportamento del lavoratore nel suo complesso, anche con riguardo a precedenti disciplinari, nel rispetto delle norme applicabili;
- delle mansioni affidate al lavoratore.

Se l'autore della violazione è un soggetto in posizione apicale, l'AZIENDA adotterà la misura ritenuta più idonea ivi compreso il licenziamento per giusta causa nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia con l'AZIENDA stessa.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'ODV e dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

### 5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del MODELLO, del relativo CODICE ETICO o dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo, da parte degli amministratori e/o dei sindaci (se nominati) dell'AZIENDA, l'ODV informerà tempestivamente l'organo amministrativo e il collegio sindacale (se nominato). L'organo amministrativo e il collegio sindacale valuteranno, sulla base della tipologia di mancanza, della sua gravità e dell'eventuale carattere di recidività, se trasmettere le informazioni pervenute anche all'assemblea dei soci.

In caso di accertata responsabilità di uno degli amministratori e/o dei sindaci dell'AZIENDA per uno dei reati rilevanti ai sensi del DECRETO, l'AZIENDA adotterà i provvedimenti che verranno ritenuti opportuni, ed in particolare procederà a comminare, nei confronti del soggetto responsabile, una sanzione pecuniaria fino a 3 (tre) volte l'importo del compenso annuo percepito.

Nei casi più gravi e/o di recidiva, l'AZIENDA potrà procedere alla revoca del soggetto responsabile dalla carica ricoperta.

In conformità con quanto stabilito dall'art. 6, co. 2-bis del DECRETO, le sanzioni indicate nei precedenti paragrafi 5.2 e 5.3 vengono applicate – in proporzione alla gravità delle infrazioni – per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

The type and entity of each sanction are determined considering, inter alia:

- the intentionality of the conduct and the degree of negligence, imprudence or inexperience of the worker;
- the worker's conduct as a whole, also concerning prior disciplinary sanctions, in compliance with the applicable laws;
- the tasks assigned to the worker.

If the author of the breach is a member of the top management, the COMPANY will adopt the most appropriate measure including dismissal for just cause, if the relationship of trust with the COMPANY is deemed to have been undermined. The disciplinary system is constantly monitored by the SB and the delegated company functions. Having ascertained the above breaches, where applicable reported by the SUPERVISORY BODY, the disciplinary proceedings and application of the sanctions remain the responsibility of the delegated company functions.

### 5.3 Measures towards directors and auditors

In the event of a breach of the MODEL, the relative CODE OF ETHICS or the company protocols/procedures indicated in the MODEL, by directors and/or auditors (where appointed) of the COMPANY, the SB shall promptly notify the administrative body and the board of auditors (where appointed). The administrative body and the board of auditors will assess, depending on the type, severity and recidivism of the breach, whether or not to submit the information received also to the shareholders' meeting.

If the responsibility of one of the directors and/or auditors of the COMPANY is confirmed for one of the significant crimes indicated in the DECREE, the COMPANY shall adopt the most appropriate measures, and in particular will proceed to apply to the person responsible a fine of up to 3 (three) times the annual salary received. In the most serious and/or repeated cases, the COMPANY may proceed to dismiss the person responsible from the office held.

In accordance with the provisions of Art. 6, paragraph 2-bis of the DECREE, the sanctions indicated in the previous paragraphs 5.2 and 5.3 are applicable - in proportion to the seriousness of the infringements - to violations of the measures for the protection of the whistleblower, as well as to those who make reports that turn out to be unfounded, either maliciously or with gross negligence.

#### **5.4 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al whistleblowing**

In conformità con quanto stabilito dall'art. 6, co. 2-bis del Decreto, le sanzioni indicate nei precedenti paragrafi 5.2 e 5.3 vengono applicate – in proporzione alla gravità delle infrazioni – per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni, indipendentemente dalla forma contrattuale applicata, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MODELLO o dal relativo CODICE ETICO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Le competenti funzioni aziendali, in collaborazione con l'ODV, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all' AZIENDA dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

#### **5.4 Sanctions applicable to violations of the provisions related to WHISTLEBLOWING**

In accordance with the provisions of Art. 6, paragraph 2-bis of the DECREE, the sanctions indicated in the previous paragraphs 5.2 and 5.3 are applicable - in proportion to the seriousness of the infringements - to violations of the measures for the protection of the whistleblower, as well as to those who make reports that turn out to be unfounded, either maliciously or with gross negligence.

#### **5.5 Measures adopted towards external collaborators**

All conduct by external collaborators, whatever the contractual form applied, which is contrary to the conduct indicated in this MODEL or the relative CODE OF ETHICS may, through the inclusion of appropriate clauses, lead to the termination of the contractual relationship. In cooperation with the SB, the competent company functions will draft, update and include, in all letters of appointment or partnership agreements, specific contractual clauses also envisaging the payment of damages caused to the COMPANY by the application by the courts of any measures laid down in the DECREE.



## 6 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

### 6.1 Diffusione del modello

Il MODELLO entra in vigore a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo dell'AZIENDA. Ai fini dell'efficace attuazione del MODELLO, è obiettivo generale dell'AZIENDA garantire verso tutti i DESTINATARI del MODELLO medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i DESTINATARI sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il MODELLO, sia delle modalità attraverso le quali l'AZIENDA intende perseguirli.

A tal fine, devono essere rese disponibili:

- la Parte Generale del MODELLO ed il relativo CODICE ETICO sul sito internet dell'AZIENDA e sulla intranet aziendale;
- le Parti Speciali del MODELLO sulla intranet aziendale.

Inoltre, una copia elettronica del MODELLO e del relativo CODICE ETICO dovrà essere trasmessa dalle competenti funzioni aziendali tramite invio di e-mail a tutti i DESTINATARI dotati di indirizzo di posta aziendale; l'AZIENDA metterà in ogni caso a disposizione di tutti i DESTINATARI una copia cartacea del MODELLO e del relativo CODICE ETICO presso la sede operativa dell'AZIENDA.

In tutti i nuovi contratti di assunzione è previsto l'inserimento di un'informativa relativa l'adozione del MODELLO e del relativo CODICE ETICO.

### 6.2 Formazione dei destinatari

Ai fini dell'attuazione del MODELLO, le competenti funzioni aziendali curano e gestiscono la formazione dei DESTINATARI con il supporto dell'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al DECRETO, è differenziata nei contenuti e nelle modalità

## 6 DISSEMINATION AND TRAINING

### 6.1 Dissemination of the model

The MODEL enters into force from the date of approval by the administrative body of the COMPANY.

For the purpose of the effective implementation of the MODEL, a general objective of the COMPANY is to guarantee that all RECIPIENTS of the MODEL are fully aware of the rules of conduct contained therein. All RECIPIENTS are bound to be fully aware of both the objectives of correctness and transparency pursued by the MODEL, and the methods used by the COMPANY to pursue them.

For this purpose, the following must be made available:

- the General Part of the MODEL and the relative CODE OF ETHICS on the COMPANY website and intranet;
- the Special Parts of the MODEL on the company intranet.

Moreover, an electronic copy of the MODEL and the relative CODE OF ETHICS shall be sent by the competent company functions by e-mail to all the RECIPIENTS with a company e-mail address; the COMPANY will in any case make available to all RECIPIENTS a hard copy of the MODEL and the relative CODE OF ETHICS at the COMPANY headquarters.

All new contracts of employment include information on the adoption of the MODEL and the relative CODE OF ETHICS.

### 6.2 Training for recipients

For the purpose of the implementation of the MODEL, the competent company functions oversee and manage training for RECIPIENTS with the support of the SUPERVISORY BODY.

di attuazione in funzione della tipologia di DESTINATARI cui si rivolge e del livello di rischio dell'area in cui questi operano. La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono e verrà pianificata in apposito documento redatto dalle competenti funzioni aziendali.

### **6.2.1. Soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo**

I soggetti con funzioni amministrative e di rappresentanza dell'AZIENDA sono formati in maniera approfondita sugli aspetti normativi di riferimento e hanno partecipato attivamente alla stesura del presente MODELLO. Detti soggetti provvedono al proprio continuo aggiornamento, ad esempio anche tramite il monitoraggio dell'evoluzione normativa.

### **6.2.2. Dipendenti che operano in particolari aree sensibili**

La formazione dei dipendenti che operano in particolari "aree sensibili" avviene attraverso seminari, nei quali vengono trattati i seguenti argomenti:

- introduzione al DECRETO ed illustrazione del CODICE ETICO aziendale;
- illustrazione della Parte Generale del MODELLO;
- illustrazione delle Parti Speciali del MODELLO, con preciso riferimento alle singole aree di attività ritenute a rischio (c.d. "aree sensibili").

L'ultimo punto è oggetto di periodici aggiornamenti appositamente pianificati.

The training activity, aiming to disseminate knowledge of the laws referred to in the DECREE, differs in contents and delivery methods according to the type of RECIPIENTS targeted and the level of risk in the area they work in. Training is delivered according to the methods described below and is planned in a specific document drafted by the competent company functions.

### **6.2.1. Persons with administrative, management, representation and control and management functions**

Persons with administrative and representation functions in the COMPANY are trained in detail on the referred regulatory aspects and actively participated in the drafting of this MODEL. These persons are continuously trained, updating their knowledge according to regulatory developments.

### **6.2.2. Employees working in specific sensitive areas**

Employees working in specific "sensitive areas" are trained in seminars covering the following topics:

- introduction to the DECREE and illustration of the company CODE OF ETHICS;
- illustration of the General Part of the MODEL;
- illustration of the Special Parts of the MODEL, with specific reference to the individual risk areas (so-called "sensitive areas").

The last point is subject to specifically planned periodic updates.

### 6.2.3. Altro personale

La formazione dei Destinatari non operanti nelle aree sensibili dovrà avvenire attraverso lo svolgimento di un seminario, nel quale vengano trattati i seguenti argomenti:

- introduzione al DECRETO ed illustrazione del CODICE ETICO aziendale;
- illustrazione del MODELLO implementato ed attuato nell'AZIENDA.

## 7. INFORMATIVA AI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai TERZI in contrasto con i valori espressi nel CODICE ETICO e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal DECRETO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. I vertici aziendali, con la collaborazione dell'ODV, cureranno l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'AZIENDA dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

Inoltre, ai fini di un'adeguata attività di informativa, le competenti funzioni aziendali provvederanno a curare la diffusione del contenuto del MODELLO e del CODICE ETICO a tutti i TERZI.

### 6.2.3. Other staff

Recipients not working in sensitive areas are trained in a seminar focusing on the following topics:

- introduction to the DECREE and illustration of the company CODE OF ETHICS;
- illustration of the MODEL implemented in the COMPANY.

## 7. INFORMATION TO THIRD PARTIES

All conduct of THIRD PARTIES which is contrary to the values expressed in the CODE OF ETHICS which leads to the risk of commission of an offence sanctioned by the DECREE may, through the inclusion of appropriate clauses, lead to the termination of the contractual relationship.

With the cooperation of the SB, the company management will draft, update and include, in all letters of appointment or partnership agreements, specific contractual clauses also envisaging the payment of damages caused to the COMPANY by the application by the courts of any measures laid down in the DECREE.

Moreover, for the purpose of appropriate information, the competent company functions will ensure the dissemination of the contents of the MODEL and the CODE OF ETHICS to all THIRD PARTIES.



DOMUS LINE

Domus Line srl  
Via Maestri del Lavoro, 1  
I-33080 Porcia (PN) Italy

[www.domusline.com](http://www.domusline.com)