

**MODELLO DI GESTIONE,
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO
*EX D. LGS. 231 DEL 2001***

INDICE

PREMESSA

1. Presentazione di Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano
2. Obiettivi del Modello

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità amministrativa degli Enti: Introduzione

- 1.1.) Regime giuridico della responsabilità
- 1.2.) La fattispecie normativa:
 - *Gli elementi positivi della fattispecie*
 - *L'elenco dei reati*
 - *Reati commessi all'estero*
 - *Gli elementi negativi della fattispecie*
- 1.3.) Le sanzioni:
 - *La sanzione pecuniaria*
 - *Le sanzioni interdittive*
 - *La pubblicazione della sentenza di condanna*
 - *La confisca*

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

- 2.1.) Il Modello in funzione esimente dal reato
- 2.2.) Destinatari del Modello
- 2.3.) Formazione del personale e aggiornamento del Modello
- 2.4.) Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano e l'adozione del Modello

3. L'Organismo di Vigilanza

- 3.1.) Funzioni e poteri
- 3.2.) Obblighi informativi in materia di Antiriciclaggio
- 3.3.) *Reporting* al Top Management
- 3.4.) *Reporting* all'Organismo di Vigilanza
- 3.5.) Prescrizioni generali
- 3.6.) Prescrizioni specifiche obbligatorie

4. Il sistema disciplinare

- 4.1.) Premessa
- 4.2.) Definizione e limiti della responsabilità disciplinare
- 4.3.) Destinatari e loro doveri: *iter* procedurale
- 4.4.) Principi generali relativi alle sanzioni
- 4.5.) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti
- 4.6.) Sanzioni nei confronti dei dirigenti
- 4.7.) Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione
- 4.8.) Misure nei confronti dei soggetti esterni
- 4.9.) Procedimento sanzionatorio

CODICE ETICO

- Premessa
- Destinatari del Codice Etico
- Valore contrattuale del Codice Etico

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

- Legalità, onestà e correttezza
- Trasparenza dell'attività e dell'informazione
- Riservatezza delle informazioni
- Rispetto della persona e pari opportunità

- Rispetto della sicurezza e dell'ambiente di lavoro
- Tutela della concorrenza

NORME DI COMPORTAMENTO

- Mezzi di comunicazione
- Dipendenti
- Collaboratori
- Rapporti con Fornitori
- Rapporti con clienti e committenti
- Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari – Incarichi professionali
- Risorse Umane
- Conflitti di interesse
- Salute
- Uso dei beni aziendali
- Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo
- Pubblica Amministrazione
- Autorità Giudiziaria
- Partiti politici
- Sistema di controllo interno
- Trasparenza dell'informativa contabile
- Redazione di bilanci, relazioni ed altre comunicazioni sociali previste per legge
- Autorità Pubbliche di Vigilanza

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

- Organismo di vigilanza
- Comunicazione e formazione
- Violazioni del Codice Etico e sanzioni
- Adozione e modifiche del Codice Etico

PREMESSA

1. Presentazione di Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano.

Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano¹ rappresenta la sede secondaria di **Avelar Energy Ltd** (con sede legale in Zurigo, Genferstrasse, 21, CAP 8002); unica sede italiana, opera in Milano, Via Pontaccio 10, CAP 20121.

Obiettivo di AE Milano è fornire, direttamente, o avvalendosi di fornitori esterni, servizi di coordinamento, gestione, consulenza e tutte le attività connesse, alla sede di Zurigo, e, tramite essa, ad altre società italiane appartenenti al Gruppo Avelar. AE Milano fornisce servizi di carattere legale, contabile, fiscale e di tesoreria, amministrativo generale, tecnico, di project management, con particolare riferimento all'attività connessa alla gestione degli impianti di produzione di energia da fonte rinnovabile detenuti dalle società del Gruppo.

La Società è stata costituita nell'ottobre 2015. I rappresentanti legali (Preposti) della Società sono i Sig.ri Giacomo Ciacci, nato a Siena (Italia), il 18.03.1971, domiciliato presso la sede di AE Milano; e il Sig. Giorgio Pasqualini, nato a Milano (Italia), il 28.10.1961, domiciliato presso la sede di AE Milano, ai quali sono demandati i più ampi poteri di amministrazione ordinaria (cfr. Estratto della delibera del Consiglio di Amministrazione di AE Zurigo, in data 29 settembre 2015, allegata al Modello).

2. Obiettivi del Modello.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231², «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a

¹ D'ora in poi, anche AE Milano o la Società.

² D'ora in poi, anche il Decreto. Il provvedimento, rubricato «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» (di seguito anche il “**Decreto**”) ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora questi siano stati commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come **esimente** dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo.

Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “**Modello**”), si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

Dato simile contesto, AE Milano ha provveduto a:

- adottare un proprio Modello organizzativo, di gestione controllo;
- adottare un proprio Codice Etico;
- istituire un Organismo di Vigilanza, per vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello implementato.

Il presente Modello, composto operativamente di una PARTE GENERALE, di una PARTE SPECIALE, di un CODICE ETICO, di un DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI e di PROTOCOLLI OPERATIVI, raccoglie le componenti essenziali del Modello adottato da AE Milano; inoltre, contiene la DOCUMENTAZIONE SOCIETARIA utile ad una completa informazione sulla Società, nonché la delibera di adozione del Modello, di istituzione dell'Organismo di Vigilanza e i relativi moduli informativi.

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti: introduzione.

1.1.) Regime giuridico della responsabilità.

Il Decreto 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, definita amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per taluni reati, qualora commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica, apice o dipendente.

Presupposti applicativi:

- inclusione dell'ente tra quelli ai quali si applica il Decreto (art. 1);
- commissione di un reato compreso, tra quelli elencati dallo stesso Decreto (art. 24 e ss.), nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- essere, l'autore del reato, soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all'interno dell'ente;
- mancata adozione o attuazione, da parte dell'ente, di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- in alternativa, ma solo per il caso di reato commesso da un apicale, mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) ed elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente.

Durante il **processo penale**, funzionale all'accertamento della responsabilità dell'ente, possono applicarsi alla società **misure cautelari interdittive** e, al termine, **sanzioni** dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella **pecuniaria** e quelle **interdittive** (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto (dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, dall'art. 3 D. Lgs. n. 61, 11 aprile 2002, dall'art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7, dall'art. 5 della Legge dell'11 agosto 2003, n. 228, dall'art. 187 – *quaterdecies* della Legge del 18 aprile 2005 n. 62, dall'art. 31 della Legge n. 262, 28 dicembre 2005, dall'art. 63,

comma 3 del D. Lgs. del 21 novembre 2007 n. 231, dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48), dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009 n. 94, dall'art. 15 comma 7 della Legge 23 luglio 2009 n. 99 e, da ultimo, dall'art. 4 comma 1 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, sia mediante rinvii al Decreto stesso (dagli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 e dall'art. 192 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n. 152). Con il decreto legislativo n. 121/2001, attuativo delle direttive CEE sulla tutela penale dell'ambiente (Direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19.11.2008) e sull'inquinamento provocato da navi (Direttiva 2009/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21.10.2009), è stato inserito nel Decreto n. 231/2001 (all'art. 25-*undecies*) un nuovo catalogo di reati ambientali presupposto, idonei a fondare la responsabilità dell'ente. Con D.lgs. 109 del 2012 è stato introdotto il reato di «impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare» (art. 25-*duodecies*). Con la c.d. “Anticorruzione” (L. 6.11.2012, n. 190), nel Decreto 231/2001 sono stati inseriti la «corruzione tra privati» (art. 25-*ter*, comma 1, lettera *s-bis*, che rinvia al delitto di corruzione tra privati di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.), e dell'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25, comma 3), in cui viene inserito il richiamo all'articolo 319-*quater* del codice penale). Infine, attraverso la Legge 15 dicembre 2014, n. 186, rubricata «Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio», sono state apportate modifiche all'art. 25 *octies*, inserendo, tra le fattispecie rilevanti per l'agire delle società, il delitto di Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1).

1.2.) La fattispecie normativa.

Gli elementi positivi della fattispecie.

Perché si possa parlare di illecito dell'ente occorrono l'esistenza di **elementi positivi** e l'assenza di **elementi negativi**.

Elementi positivi:

- il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici;
- la responsabilità scatta qualora sia stato commesso un reato:

- compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
 - **nell'interesse** o a **vantaggio** dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
 - da parte di una persona fisica, la quale sia:
- collocata in **posizione apicale**, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso³ ;
- **sottoposta** alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale⁴.

L'elenco dei reati.

Per effetto delle successive integrazioni apportate al Decreto, risultano attualmente richiamati, in funzione di presupposti della Responsabilità dell'Ente, i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche tentata:

<i>Delitti contro la Pubblica Amministrazione</i>
- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 <i>bis</i> c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 <i>ter</i> c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 <i>bis</i> c.p.);
- Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 <i>ter</i> c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 <i>bis</i> c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 <i>ter</i> c.p.);

³ In seguito, anche solo Soggetto Apicale o Apicale.

⁴ Di seguito, Soggetto Subordinato o Subordinato.

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale e degli Organi delle comunità europee e di funzionari di stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 7, Legge n. 48/2008)

- Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazioni, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiatura atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 2, comma 29, Legge n. 94/2009)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990).

Delitti contro la fede pubblica

- Falsificazione di monete (art. 453 c.p.);
- Alterazioni di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello strato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrana o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 15, comma 7 lett. *b*), Legge n. 99/2009)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

<ul style="list-style-type: none">- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 <i>ter</i> c.p.);- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 <i>quater</i> c.p.).
<i>Reati societari</i>
<ul style="list-style-type: none">- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);- Falsità nelle relazioni o comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 <i>bis</i> c.c.);- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).
<i>Delitti di terrorismo</i> (art. 3, Legge n. 7/2003)
<ul style="list-style-type: none">- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali.
<i>Delitti contro la persona</i> (art. 8, Legge n. 7/2006)
<ul style="list-style-type: none">- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 <i>bis</i> c.p.).
<i>Delitti contro la personalità individuale</i>

<ul style="list-style-type: none">- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);- Tratta di persone (art. 601 c.p.);- Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);- Prostituzione minorile (art. 600-<i>bis</i> c.p.);- Pornografia minorile (art. 600-<i>ter</i>, commi 1 e 2 c.p.);- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-<i>quater</i> c.p.);- Pornografia virtuale (art. 600-<i>quater</i>.1, c.p.);- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-<i>quinqies</i> c.p.).
Market Abuse (art. 9, Legge n. 62/2005)
<ul style="list-style-type: none">- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);- Manipolazioni di mercato (art. 185 T.U.F.).
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi e gravissime (art. 300, D. Lgs. n. 81/2008)
<ul style="list-style-type: none">- Omicidio Colposo (art. 589 c.p.);- Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.). <p>(Entrambi i delitti se commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).</p>
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 63, D. Lgs. n. 231/07); Autoriciclaggio
<ul style="list-style-type: none">- Ricettazione (art. 648 c.p.);- Riciclaggio (art. 648 <i>bis</i> c.p.);- Impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 648 <i>ter</i> c.p.).- Autoriciclaggio (art. 648-<i>ter</i>.1 c.p.).
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 15, comma 7 lett. <i>b</i>), Legge n. 99/2009)
<ul style="list-style-type: none">- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa; reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la

reputazione dell'autore (art. 171 comma 1 lett. *a-bis* e terzo comma 3 Legge n. 633/1941);

- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 *bis* comma 1 Legge n. 633/1941); Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis comma 2 Legge n. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 *ter* Legge n. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 *septies* Legge n. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati

atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 <i>octies</i> Legge n. 633/1941).
Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 15, comma 7 lett. <i>b</i>), Legge n. 99/2009)
- art. 377 <i>bis</i> c.p.
Reati Transnazionali (artt. 3 e 10, Legge n. 146 /2006)
L'art. 3 della Legge n. 146 del 2006 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di un Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. <ul style="list-style-type: none">- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);- Associazione di tipo mafioso (art. 416 <i>bis</i> c.p.);- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 <i>quater</i> T.U. D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990 n. 309);- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 <i>bis</i>, 3 <i>ter</i>, e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 <i>bis</i> c.p.);- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
Reati Ambientali

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie di animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- scarico idrico in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137, comma 3, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137, comma 5 primo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137, comma 13, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico idrico in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata riguardante talune sostanze pericolose (art. 137, comma 2 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137, comma 5, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, comma 11, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) in violazione dei divieti previsti dagli articoli 103 e 104 del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152.

Nel settore dei **rifiuti**, fondano la responsabilità dell'ente i seguenti reati:

- gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 1, lettera a) del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 1, lettera b) del D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 3, primo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257,

comma 1, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, comma 2, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

- trasporto di rifiuti pericolosi senza formulario e mancata annotazione nel formulario dei dati relativi (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- spedizione illecita di rifiuti (art. 259, comma 1, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260-bis D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

Nel settore dell'inquinamento atmosferico, fonda la responsabilità dell'ente il seguente reato:

- superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla normativa di settore (art. 279, comma 5 D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152).
- produzione ed impiego di sostanze lesive dell'ozono e quello di inquinamento provocato da navi.
- produzione ed impiego di sostanze lesive dell'ozono (L. 543/1993)
- inquinamento provocato da navi

Immigrazione clandestina.

- Occupazione e impiego di personale proveniente da paesi terzi senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno irregolare.

Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

I presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale;
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Gli elementi negativi della fattispecie.

Nonostante la presenza di tutti gli **elementi positivi** descritti, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente **non sussiste** se il reato è stato commesso:

- da un **Soggetto Apicale**, qualora l'Ente provi che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, l'Organismo di Vigilanza, o, per brevità, anche l'O.d.V.);
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.
- da un **Soggetto Subordinato**, qualora non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo.

1.3.) Le sanzioni.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza di condanna;

- la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a €. 10.329 e non superiore – salvo casi specifici – a €. 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica e alla sua capacità economica (c.d. sistema per *quote*).

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente **interesse proprio o di terzi** e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il **danno** patrimoniale cagionato è di **particolare tenuità**;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

* * *

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, **prima** della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo **fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa e insufficiente **vigilanza** da parte dell'O.d.V.

2.1.) Il modello in funzione esimente dal reato.

L'adozione del Modello organizzativo costituisce dunque la **misura ideale** della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'ente lo strumento spendibile per andare esente da responsabilità. La **mera adozione** del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione – **non** pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il **Modello** sia anche **efficace** ed **effettivo**.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- l’individuare modalità di **gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di **informazione** nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli.

Quanto alla **effettività** del Modello, necessita che esso sia **realmente attuato**, a tal fine richiedendosi (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una **verifica periodica** e l’eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell’ente;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2.) Destinatari del Modello.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di AE Milano, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’O.d.V., i dirigenti, i dipendenti. Sono altresì tenuti al rispetto del modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con AE Milano.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.3.) Formazione del personale e aggiornamento del Modello.

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il Modello deve essere portato a conoscenza degli apici e dei dipendenti, attraverso un programma di formazione iniziale. Inoltre, in ragione della tipicità della struttura organizzativa, dell’evoluzione delle esigenze aziendali e

dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, viene previsto un Programma di aggiornamento del Modello. Il programma identifica le nuove esigenze, rapportandovi le attività necessarie per realizzare l'efficace e continuo recepimento dei contenuti del Modello, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Come sancito dal Decreto, il Modello è «atto di emanazione dell'organo dirigente»; di conseguenza, ogni successiva modifica o aggiornamento, nonché le eventuali integrazioni sostanziali, sono rimesse alla competenza dei rappresentanti legali di AE Milano, che le delibererà di propria iniziativa e/o su segnalazione dell'O.d.V.

Il **Piano di formazione e comunicazione** intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

2.4.) Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano e l'adozione del Modello.

La realizzazione del Modello ha contemplato una mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante a questi fini e la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono funzioni apicali e dirigenziali nell'ambito della struttura aziendale. Identificati i profili di rischio, è stata effettuata una *GAP ANALYSIS*, intesa a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti. I risultati dell'attività di *RISK ASSESSMENT* sono stati trasfusi nel DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.



Il Modello di AE Milano è così strutturato:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità degli enti e delle società. Illustra anche il ruolo e le funzioni dell'O.d.V., nonché il sistema disciplinare previsto per l'ipotesi di violazione del Modello. Quest'ultimo stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello;
- **Codice Etico:** contiene i principi fondamentali, ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione di AE Milano, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore;
- **Parte Speciale:** contiene l'elenco e la descrizione dei reati rilevanti e delle sanzioni che possono essere applicate in caso di condanna della società. Individua i principi generali di comportamento e le relative *Policies* operative onde prevenire i reati descritti;
- **Documento di valutazione dei rischi:** contiene la valutazione del rischio che all'interno della società si realizzino taluni reati, ripartita per settore organizzativo e per tipologia di azione sociale.
- **Allegati:**
 - Organigramma della Società, aggiornato a gennaio 2016;

- Protocolli operativi già in essere e nuove procedure che la Società ha adottato: rappresentano le azioni di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili ai reati previsti dal Decreto, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi;
- Protocollo istitutivo dell'O.d.V.;
- Moduli di *Report* all'O.d.V.;
- Testo del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- Documentazione societaria esistente (inclusa delibera del Consiglio di Amministrazione di AE Zurigo, in data 29 settembre 2015).

* * *

3. L'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto pone come **condizione** per la concessione **dell'esimente** dalla responsabilità amministrativa dell'ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo)⁵ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'O.d.V. è istituito con delibera dei rappresentanti legali di AE Milano, contestualmente all'adozione del Modello.

L'O.d.V. di AE Milano è **monocratico**.

Per tutto quanto non sia previsto in questa Parte Generale del Modello, si rinvia al Protocollo istitutivo dell'O.d.V. (in Allegato).

3.1.) Funzioni e poteri.

All'O.d.V. viene affidato il **compito** di vigilare sulla:

⁵ L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento» deve essere affidato «ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo». Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*; attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. L'O.d.V. è dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

- **effettività** del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;
- **efficacia** del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- necessità di **aggiornamento** del Modello.

Compiti dell'O.d.V.:

- verificare periodicamente la **mappa delle aree a rischio** reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, all'O.d.V. devono essere segnalate, da parte del *management* e dei dipendenti, le eventuali situazioni che possono esporre AE Milano al rischio-reato. Tutte le comunicazioni devono avvenire in forma scritta, adottando gli appositi flussi informativi (in allegato al Modello).
- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente **verifiche** mirate **su determinate operazioni** o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- redigere appositi rapporti sulle verifiche effettuate, da comunicare agli organi societari;
- **impostare** un concreto piano di scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare la mappa delle attività sensibili;
- **garantire** che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
- **vigilare** sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Società alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- **promuovere** iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- **referire** periodicamente ai rappresentanti legali in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di **costante verifica** deve essere diretta in duplice direzione:

1. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standards* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V.:

- **sollecitare** i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- **indicare** direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie azioni;
- **segnalare** i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

2. Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo **aggiornamento**, rilevandosi una inidoneità ad evitare il rischio-reato, l'O.d.V.

- dove **attivarsi** per garantirne l'aggiornamento, secondo tempi e forme da stabilirsi.

3.2.) Obblighi informativi in materia di Antiriciclaggio.

L'O.d.V. è investito, altresì, di specifici obblighi di controllo sull'osservanza delle norme del **Decreto n. 231/2007** (c.d. **Legge Antiriciclaggio**) da parte di AE Milano Ltd.

In particolare, l'O.d.V. (art. 52) deve comunicare alle Autorità di vigilanza di settore competenti:

- tutti gli atti o fatti, di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 comma 2; si tratta delle disposizioni delle Autorità di vigilanza relative alle modalità di adempimento degli obblighi di adeguata **verifica del cliente**, all'organizzazione, alla registrazione, alle procedure e ai controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli **intermediari** e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
- le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41, di cui abbia notizia: si tratta dell'obbligo di segnalazione delle c.d. **operazioni sospette** che la Legge Antiriciclaggio riferisce sia alle operazioni aventi ad oggetto denaro/utilità di sospetta provenienza dai delitti di

riciclaggio, sia a quelle aventi ad oggetto denaro/utilità che si sospetta essere destinati al finanziamento del terrorismo;

- le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12 e 13 (relative alle limitazioni nell'uso del **denaro contante** e dei **titoli al portatore**) e all'art. 50 (relative al divieto di **conti** e **libretti** di risparmio anonimi o con intestazione fittizia) di cui ha notizia;
- le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 di cui ha notizia: si tratta degli obblighi di **registrazione** dei dati e delle informazioni raccolti dalla **clientela**.

3.3.) Reporting al Top Management.

L'O.d.V. ha la responsabilità, nei confronti del Top Management, di **comunicare**:

- **con cadenza almeno quadrimestrale** il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- **immediatamente** eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;

L'O.d.V. deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- **comunicare** i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora rilevanti per l'attività societaria;
- **segnalare** eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali.

L'O.d.V. ha l'obbligo di informare immediatamente i rappresentanti di AE Zurigo qualora la violazione riguardi i rappresentanti legali di AE Milano.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'O.d.V. e dai rappresentanti legali di AE Milano.

3.4.) Reporting all'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (anche attraverso l'**indirizzo di posta elettronica** che sarà appositamente istituito ed i flussi informativi allegati al presente Modello) da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di AE Milano ai sensi del Decreto.

3.5.) Prescrizioni generali.

Valgono, riguardo all'attività di cui al punto 4.4), le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun **Responsabile di Funzione** eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico;
- **ciascun dipendente** deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'O.d.V.;
- i **consulenti** e i **collaboratori**, per quanto riguarda l'attività svolta per o nei confronti di AE Milano, effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V. utilizzando i flussi informativi.
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal **sistema disciplinare**.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di AE Milano o delle persone accusate in mala fede.

3.6.) Prescrizioni specifiche obbligatorie.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'O.d.V. le notizie relative:

- 1) ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione o di presunta violazione del Modello;
- 2) alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- 3) alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- 4) alle richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Società;
- 5) Violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- 6) condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della società, dei reati di cui al Decreto;
- 7) ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'O.d.V. prenderà in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso.

Infine, ogni informazione, segnalazione e/o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono poste a disposizione di soggetti esterni all'O.d.V. previa autorizzazione dell'O.d.V. stesso. Quest'ultimo definisce, con apposita disposizione interna, criteri e condizioni di accesso al *database*.

* * *

4. Il Sistema Disciplinare.

4.1.) *Premessa.*

La efficace attuazione del Modello necessita di un adeguato **sistema sanzionatorio**. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un **sistema disciplinare** idoneo a **sanzionare** il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato.

L'*autonomia* si traduce nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è tenuta a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale instauratosi.

- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso preventivo del reato;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

In ogni caso deve essere assicurato il **diritto di difesa** al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

4.2.) Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.

La presente sezione del Modello 231 identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.3.) Destinatari e loro doveri: iter procedurale.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso. I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un **inadempimento contrattuale** in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ., con conseguente applicazione dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il **procedimento** per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'O.d.V. verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra individuati, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Ogni violazione del Modello deve essere comunicata, per iscritto, all'O.d.V., ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'O.d.V. deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'O.d.V. informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

All'O.d.V. dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui ai paragrafi successivi.

4.4.) Principi generali relativi alle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

4.5.) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla

verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;

- omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'O.d.V. sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale:** nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza estera; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non aventi rilevanza esterna.
- **ammonizione scritta:** nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- **multa** non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e

prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);

- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro)
- **licenziamento con preavviso:** in caso di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.
- **licenziamento senza preavviso:** per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. **giusta causa**, come: la violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V., in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; inosservanza di

disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal RSPP, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, RSPP, o preposto, di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente).

4.6.) Sanzioni nei confronti dei dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua **natura fiduciaria**. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato **elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale**, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL.

Oltre agli altri casi in cui sia configurabile un illecito disciplinare per violazione delle norme di legge e contrattuali, le sanzioni a carico dei **dirigenti** di AE Milano - come sopra richiamate - saranno applicate in caso di violazione di:

- Precetti contenuti nel Modello;
- Precetti contenuti nel Codice Etico.

Inoltre, troveranno applicazione in caso di:

- Elusione dei controlli operati dall'O.d.V.;
- Ostruzione dell'attività di controllo dell'O.d.V.;
- Mancata collaborazione con l'O.d.V.;

- Omesso controllo e/o supervisione dei propri dipendenti/collaboratori in merito all'osservanza delle procedure e dei precetti previsti dal Modello.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Società ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- **sospensione cautelare** del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La Società, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

4.7.) Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione.

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.⁶.

⁶ Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

Gli **Amministratori** di AE Zurigo sono competenti per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del/dei preposti/delegati che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, gli Amministratori sono coadiuvati dall'O.d.V.

Le sanzioni applicabili nei confronti del/dei preposti/delegati sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il preposto/delegato sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4.8.) Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

L'O.d.V., in coordinamento con i rappresentanti legali o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico.

I contratti con i soggetti esterni conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

È compito della Funzione aziendale che si avvale dei soggetti esterni annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi. Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione.

4.9.) Procedimento sanzionatorio.

I principi che reggono il procedimento sanzionatorio sono improntati ai criteri di:

- **legalità e tipicità:** le sanzioni adottabili sono quelle specificate dal Modello e l'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **integrabilità:** il sistema sanzionatorio del Modello si integra con il sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori presenti in AE Milano;
- **pubblicità:** la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- **contraddittorio:** gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto ed in modo specifico;
- **tempestività:** il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- **gradualità:** le sanzioni sono previste in misura differente per corrispondere adeguatamente alla diversa gravità dell'infrazione commessa.

Nei limiti di quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori, il **procedimento di irrogazione** delle sanzioni è così organizzato:

- PRE-ISTRUTTORIA, avviata dall'O.d.V. su segnalazione di taluno dei destinatari del Modello o di propria iniziativa, allo scopo si verificare la sussistenza o meno della violazione denunciata o ritenuta;
- ISTRUTTORIA e DECISIONE, con contestazione della violazione, valutazione della relativa gravità e scelta della sanzione da irrogare in conformità a quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalle norme del CCNL applicato ed in ogni caso previa giustificazioni da parte del lavoratore.

A tale ultima fase attende un legale rappresentante di AE Zurigo, sia per le violazioni commesse dai preposti/delegati alla sede italiana di AE, sia per le violazioni contestate ai dipendenti, ai dirigenti o ai terzi.

* * *

CODICE ETICO

PREMESSA

La Società **Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano** ispira la propria attività al rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore, nonché all'osservanza dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico. Inoltre, osserva le prescrizioni contenute nel *Code of conduct and ethics* e nella *Compliance Policy: Prohibition of insider trading* adottati dal gruppo Avelar Energy.

Il **Codice Etico** rappresenta l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di AE Milano rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Esso contiene i principi generali che devono ispirare l'azione di AE Milano, rappresentandone lo *standard* di riferimento, e le norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito di AE Milano, siano essi Amministratori, dipendenti, collaboratori esterni ed agenti, nell'esercizio dell'attività societaria.

Il presente Codice traduce i fondamenti della cultura condivisa di AE Milano, i quali concorrono ad assicurare il buon nome, l'affidabilità e la qualità della società sia nella percezione interna, sia nel rapporto con gli interlocutori economici.

Convincimento di AE Milano è che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione necessaria per il successo dell'impresa.

Il Codice Etico si inserisce nel quadro dell'attuazione delle previsioni del Decreto 231/2001, dettando i principi generali di gestione, vigilanza e controllo cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi.

AE Milano si impegna a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i destinatari sia interni che esterni alla Società, attivando gli opportuni canali di comunicazione.

La Società si impegna altresì affinché i contenuti del Codice Etico trovino nelle attività aziendali completa e fattiva applicazione.

Tutti coloro che lavorano in (o per) AE Milano, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con AE Milano è, dunque, rappresentata dal rispetto, da parte di tutti i destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice.

Destinatari del Codice Etico.

Il presente Codice si applica alla Società Avelar Energy Ltd Sede Secondaria di Milano: costituisce **parte integrante** del Modello organizzativo, di gestione e controllo che la Società ha deciso di adottare per regolamentare i processi decisionali interni.

Destinatari del Codice sono:

- gli Amministratori, i procuratori e tutte le persone fisiche e/o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, anche di una sua unità organizzativa, nonché tutte quelle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società e tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della stessa;
- tutti gli Organi sociali, ed i loro componenti, deputati alle funzioni di controllo e di vigilanza;
- i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni di lavoro con essa;
- tutti i consulenti, fornitori, terze parti e chiunque svolga attività in nome e per conto di AE Milano o sotto il suo controllo.

La Società si impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati e alla predisposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione e l'aggiornamento allo scopo di assicurare un Codice sempre in linea con l'evoluzione della sensibilità della società civile, delle condizioni ambientali e della normativa.

Valore contrattuale del Codice Etico.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro con AE Milano. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei dipendenti della Società. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati. Per i destinatari non dipendenti

l'osservanza del Codice costituisce presupposto essenziale per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con AE Milano.

* * *

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Legalità, onestà e correttezza.

AE Milano opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale, delle procedure e dei regolamenti interni, applicandole con rettitudine e lealtà. Il perseguimento dei propri legittimi interessi non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà. I rapporti con tutti gli interlocutori della Società sono improntati a criteri e comportamenti di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

AE Milano promuove la cultura della legalità e opera in modo che tutto il personale sia messo a conoscenza delle proprie responsabilità, dei rischi aziendali specifici e dei conseguenti principi generali di comportamento.

Trasparenza dell'attività e dell'informazione.

Ogni operazione di AE Milano deve essere **lecita, autorizzata, congrua, documentata e verificabile**, in ossequio al principio di trasparenza e rintracciabilità dei processi gestionali dell'azienda.

Le procedure interne devono essere tali da consentire i necessari controlli.

È impegno di AE Milano informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire gruppi d'interesse o singoli. Ogni collaboratore garantisce alla Società, in relazione al proprio ruolo e alle proprie conoscenze, informazioni vere, trasparenti, complete e accurate.

La Società assicura una corretta informazione ai creditori, ai collaboratori, ai dipendenti e a tutte le Società appartenenti al Gruppo, in ordine ai fatti significativi concernenti la propria gestione societaria e contabile. La Società condanna ogni operazione di alterazione dei dati e delle informazioni sociali rese obbligatorie per legge.

Riservatezza delle informazioni.

AE Milano assicura l'adozione di procedure atte a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali, salvo casi di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

- mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, alle *policies* e regole aziendali;
- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per lo svolgimento dei compiti affidatigli;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
- assicurarsi che non sussistano vincoli alla divulgabilità delle informazioni, con particolare riferimento a quelle riguardanti i terzi collegati alla Società da un rapporto di qualsiasi natura;
- non utilizzare, a proprio beneficio, o a divulgare a terzi, notizie e informazioni riservate di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Compete altresì ad ogni collaboratore di AE Milano, anche dopo eventuale cessazione del rapporto di lavoro, mantenere il più completo riserbo su ogni informazione riservata concernente la Società, della quale sia venuto a conoscenza in ragione delle proprie mansioni o ruoli.

Tutte le informazioni riservate devono essere utilizzate esclusivamente per scopi istituzionali e comunque in modo tale da non arrecare all'interessato alcun danno economico o morale.

La **privacy** dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso *standards* operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Rispetto della persona e pari opportunità.

La Società agisce rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo ed assicurando eguali opportunità.

AE Milano, riconoscendo la centralità delle **risorse umane** quale fattore di successo della propria attività, assicura il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

La Società assicura che le condizioni di lavoro al proprio interno siano rispettose della **dignità individuale** e si svolgano in ambienti sani e sicuri. AE Milano si impegna a concludere con i propri lavoratori contratti di lavoro rispettosi della legislazione vigente.

La Società si impegna altresì ad evitare, in occasione di ogni decisione rilevante, qualsiasi discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, al colore, all'etnia, alla razza, all'invalidità ed aspetto fisico, alla condizione economico-sociale, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

Rispetto della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

AE Milano riconosce quale principio fondamentale la tutela della **salute** e della **sicurezza dei lavoratori** e dell'ambiente di lavoro. La scelta dei responsabili in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro è improntata a criteri di riconosciuta professionalità ed esperienza, individuando persone, anche esterne all'azienda, che garantiscano la massima attenzione e qualità nell'espletamento del servizio loro affidato.

La gestione operativa della Società rispetta i criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Tutela della concorrenza.

AE Milano intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti. Riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per il proprio sviluppo.

Per tali motivi la Società si impegna ad osservare scrupolosamente le leggi vigenti in materia ed a collaborare con ogni pubblica Autorità.

Non sono consentiti, pertanto, comportamenti contrari alla correttezza professionale, corruttivi, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

* * *

NORME DI COMPORTAMENTO

Mezzi di comunicazione.

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione sono improntati a trasparenza, correttezza e tempestività.

AE Milano cura i rapporti con i rappresentanti dei mezzi di informazione nel pieno rispetto dei principi enunciati attraverso il conferimento di incarichi a specifici soggetti/funzioni ai quali è affidato il compito di gestire tali relazioni in modo efficace e coerente e ai quali è affidato, inoltre, il compito di gestire il sito *internet* della Società.

I rapporti tra AE Milano ed i *mass media* spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica e gli strumenti di comunicazione definiti. Qualsiasi dipendente della Società che riceve una richiesta di intervista/rilascio di dichiarazioni riguardanti la stessa da parte di qualsiasi organo di stampa è tenuto ad informare preventivamente i rappresentanti legali della sede italiana.

Dipendenti.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. In nessun caso è tollerata una forma di rapporto irregolare.

Il personale alle dipendenze di AE Milano costituisce un fattore fondamentale per il successo della Società. AE Milano tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane, al fine di conservare e sviluppare il patrimonio di competenze professionali possedute da ciascun dipendente, facendo in modo che le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

AE Milano si impegna ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

Pertanto:

- AE Milano, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce i propri dipendenti in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;
- nella creazione e gestione dei rapporti contrattuali con i dipendenti, AE Milano assicura che, nelle relazioni gerarchiche, il potere di direzione sia esercitato con equità e correttezza, evitando ogni abuso;
- il sistema premiante e il sistema delle carriere aziendali sono basati sulle competenze e le capacità dei dipendenti e sui risultati conseguiti nell'espletamento della propria attività lavorativa;
- AE Milano garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della loro dignità personale e conformi alle normative ambientali di legge;
- AE Milano tutela altresì la *privacy* dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Il personale dipendente deve osservare le seguenti regole:

- deve essere evitata ogni situazione o attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa condurre a conflitti di interesse con la Società o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società stessa;
- ogni dipendente deve rispettare e salvaguardare i beni di proprietà di AE Milano nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo dei beni della Società da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte;
- ogni dipendente deve operare conformemente a quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non;
- deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi, alla reputazione e all'immagine della Società.

Ogni dipendente deve collaborare a creare un clima ambientale in cui tutti i colleghi si sentano bene accetti ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi.

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese anche ai collaboratori esterni di AE Milano.

Collaboratori.

Le relazioni intrattenute dalla Società con i propri collaboratori sono improntate alla professionalità, al supporto legale, organizzativo, logistico, strategico, finanziario e amministrativo, secondo canoni di **elevata professionalità**.

AE Milano richiede ai propri **collaboratori esterni** il rispetto di principi comportamentali analoghi a quelli ai quali si ispira. Ogni collaboratore esterno dovrà essere informato dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni.

Nell'ambito della selezione dei propri **collaboratori**, effettuata in maniera formalizzata e trasparente, la Società utilizza criteri di qualità e competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti.

Per AE Milano sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità e l'esperienza dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, *know-how*, etc.;
- l'esistenza di sistemi di qualità, sicurezza e compatibilità ambientale.

Rapporti con Fornitori.

Per ogni fornitore AE Milano garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità, correttezza ed imparzialità.

I collaboratori e i dipendenti, nell'ambito della loro competenza, devono selezionare i fornitori sulla base della normativa vigente applicabile in materia, delle procedure interne e nel rispetto dei principi del presente Codice.

In adesione al presente Codice Etico, i medesimi principi che vengono applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare i rapporti commerciali attivati da AE Milano con i fornitori.

Le politiche di acquisto di beni e servizi da parte di AE Milano, per sé o per le società alle quali AE Milano presta supporto imprenditoriale, hanno come obiettivo garantire efficaci ed efficienti

processi di approvvigionamento e di controllo dei prodotti attraverso procedure snelle, atte ad assicurare ad AE Milano e alle società alle quali viene prestata assistenza logistica, legale, operativa, fiscale, amministrativa etc., il massimo vantaggio competitivo (ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo per ciascuna fornitura).

La Società garantisce un'adeguata concorrenza per ogni processo di acquisto nonché la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi, prevedendo la creazione di un apposito **Albo dei fornitori**.

In particolare, l'iscrizione all'Albo dei fornitori ed i criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna, nonché alla disponibilità di mezzi e strutture organizzative, in conformità alle procedure aziendali vigenti.

Ogni collaboratore e dipendente deve segnalare tempestivamente al proprio superiore di riferimento o all'O.d.V. qualsiasi comportamento di un fornitore che possa apparire contrario ai suddetti principi.

Rapporti con clienti e committenti.

In adesione al presente Codice Etico, AE Milano manifesta una costante sensibilità verso il soddisfacimento dei bisogni di clienti e committenti di servizi di supporto manageriale, impegnandosi a mantenere un elevato *standard* qualitativo.

La Società si pone come obiettivo principale quello di creare con i propri clienti e committenti un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza ed all'efficienza.

AE Milano si astiene in ogni caso dal compiere o tollerare pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o attraverso terzi, di vantaggi personali di qualsiasi genere, indipendentemente dall'importanza dell'affare trattato.

La relazione con clienti e committenti è improntata al reciproco rispetto dei principi etici.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con clienti e committenti siano improntati al massimo *rating* di legalità, correttezza e serietà, nel pieno rispetto della normativa vigente.

AE Milano garantisce la riservatezza, la sicurezza e la protezione delle informazioni in proprio possesso, non divulgando dati economici e di altro genere che riguardano clienti e committenti, fatti salvi gli obblighi di legge. In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti devono attenersi alle procedure aziendali in tema di gestione della sicurezza delle informazioni. Nei rapporti con clienti e committenti, tutti i collaboratori sono tenuti ad evitare le situazioni in cui

possono manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Determina conflitto di interessi e costituisce reato l'accettazione di denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con AE Milano.

Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari - Incarichi professionali.

Nella selezione dei propri consulenti, mediatori ed intermediari, la Società agisce in modo imparziale e non discriminatorio, adottando criteri di merito, competenza e professionalità e seguendo le procedure di cui si è appositamente dotata, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza ed economicità.

In particolare, tutti i compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale devono essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, in relazione delle condizioni generalmente praticate sul mercato in relazione ad analoghe prestazioni.

Risorse Umane.

AE Milano si impegna a fare in modo che tutti i dipendenti e i collaboratori agiscano lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice.

La **valutazione** del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze specifiche della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità, in ossequio alla procedura adottata con l'approvazione del Modello. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

È **proibita** qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, etnico, di lingua, di nazionalità, di sesso, di età, di condizione economica e di stato di salute.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane, anche per l'accesso a ruoli o incarichi diversi, sono basate su criteri di **merito, competenza e professionalità** documentati.

Nella gestione dei rapporti gerarchici, costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate onde favorirne sviluppo e crescita. A tal fine, la Società:

- seleziona, assume, forma, retribuisce e gestisce dipendenti e collaboratori senza discriminazione alcuna;
- crea un ambiente di lavoro collaborativo e non discriminatorio;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

Conflitti di interesse.

Conformemente ai principi vigenti, si intende per conflitto di interesse ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano far venir meno il rapporto di imparzialità.

Ogni dipendente/collaboratore della Società è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un **conflitto con gli interessi** di AE Milano, oppure che possano comunque interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale, o all'O.d.V. In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori di AE Milano sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Salute.

AE Milano si impegna a garantire un **ambiente lavorativo** conforme alle vigenti norme in materia di salute e sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I dipendenti/collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

AE Milano si impegna, inoltre, a tutelare l'integrità morale e psichica dei propri dipendenti/collaboratori da atti di violenza psicologica o *mobbing*, contrastando qualsiasi attività discriminatoria o lesiva della persona.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare le caratteristiche ambientali che la Società intende promuovere e preservare nei termini sopra indicati, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti o ad esse assimilabili, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

È fatto quindi divieto, in particolare, di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto;
- fumare nei luoghi di lavoro.

AE Milano, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il fumo passivo.

Uso dei beni aziendali.

Ognuno deve sentirsi **custode** responsabile dei beni aziendali (materiali ed immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare uso improprio, o permettere che si faccia uso improprio, dei beni e delle risorse di AE Milano.

Tutti i collaboratori/dipendenti hanno il dovere di avvisare tempestivamente le strutture preposte di eventuali danni a qualunque bene aziendale.

Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo.

La Società, sensibile alla esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che tutti i destinatari rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e pertanto sanzionerà severamente qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote.

Pubblica Amministrazione.

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori di AE Milano e le Istituzioni Pubbliche, italiane o estere, devono essere sempre improntati ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutata qualsiasi tipologia di comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel presente Codice.

In particolare, la Società condanna atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, sia commessi indirettamente tramite soggetti che agiscono per conto o nell'interesse della Società stessa, in Italia ed all'estero; nella conduzione delle sue attività vieta pertanto qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. A tal fine, attraverso apposite procedure mette in atto tutte le misure necessarie a prevenire ogni fenomeno di corruzione e altre condotte, anche strumentali, idonee a integrare il pericolo di commissione di siffatto reato.

È fatto, pertanto, assoluto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della società, direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi, di eseguire o promettere ai funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità ovvero tenere condotte contrastanti con quanto previsto dal Codice Etico, e/o che possano anche solo essere interpretate come promessa o offerta di pagamenti, beni, doni o altre utilità di vario genere, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della società o di altre società del Gruppo.

È consentita l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, tenuto conto dei principi normativi ed etici, dei

costumi e delle usanze dei singoli paesi nei quali la Società opera. Di ogni omaggio o liberalità e dei relativi destinatari viene redatta e conservata apposita documentazione.

In tale contesto, è fatto espresso divieto di soggiacere all'attività di pressione o persuasione, posta in essere dal pubblico ufficiale o da soggetto ad esso equiparato, finalizzata a creare nel privato uno stato di soggezione psicologica che lo porti ad agire nel senso voluto dal soggetto investito di attribuzioni pubbliche.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi:

- promettere o concedere denaro, vantaggi o altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione italiana o estera, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali;
- presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede ed a esito di procedure ad evidenza pubblica.

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata alle funzioni preposte ed autorizzate a norma del Modello del quale il presente Codice Etico è parte integrante.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni deve immediatamente sospendere ogni rapporto con essi e riferire ai rappresentanti legali della sede italiana, ai rappresentanti legali di AE Zurigo e all'O.d.V.

Autorità Giudiziaria.

Qualora richiesta o coinvolta, AE Milano opera in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi dalla stessa delegati nell'esercizio delle rispettive funzioni, anche qualora esse siano indirizzate nei loro confronti, dei rispettivi apici, dipendenti o collaboratori.

Partiti politici.

AE Milano non eroga contributi diretti o indiretti a Partiti politici sia in Italia che all'estero, né a loro rappresentanti o candidati. Ogni apice, dipendente, collaboratore, agente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

Sistema di controllo interno.

AE Milano intende **diffondere** al proprio interno una cultura consapevole dell'esistenza e dell'utilità dei controlli e dell'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per **controlli** si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività societarie, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare ed assicurare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i dirigenti e dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

L'O.d.V. di AE Milano ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione, nei limiti del rispetto della *privacy*.

Trasparenza dell’informativa contabile.

Tutte le attività e le azioni svolte ed effettuate dai destinatari del presente Codice nell’ambito della rispettiva competenza lavorativa dovranno essere verificabili. La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza, completezza, chiarezza ed affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili.

Ciascun destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti una adeguata documentazione di supporto relativa all’attività svolta, in modo da consentire l’agevole registrazione contabile, l’individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell’operazione. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I destinatari che dovessero venire a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni o trascuratezze dell’informativa e della documentazione di supporto sono tenuti a riferirle al proprio superiore ovvero all’O.d.V.

AE Milano, nel rispetto delle normative antiriciclaggio e antiterrorismo vigenti, si adopera per prevenire l’utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte dei propri dirigenti, dipendenti e delle controparti con cui si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

La Società procede quindi a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui propri collaboratori e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d’affari. Cura altresì che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio di favorire la ricezione, la sostituzione o l’impiego di denaro o altri beni derivanti da attività illecite.

Redazione di bilanci, relazioni ed altre comunicazioni sociali previste per legge.

AE Milano condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

La Società esige che gli Amministratori, i Responsabili aziendali e tutti i dipendenti tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del collegio sindacale, degli altri organi sociali e dell'O.d.V., nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

È vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte dei preposti, dei dirigenti e dei dipendenti della Società volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Autorità Pubbliche di Vigilanza.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a osservare scrupolosamente la normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti Autorità Pubbliche di Vigilanza.

AE Milano agisce nel rispetto dei principi di trasparenza e di onesta collaborazione. Le comunicazioni, le segnalazioni e le risposte a richieste inviate alle Autorità Pubbliche di Vigilanza sono predisposte nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

È vietato esporre fatti non veri sulla situazione economica, finanziaria o patrimoniale della Società, ovvero occultare in tutto o in parte fatti da comunicare concernenti la situazione medesima.

In ogni caso, è severamente vietato ostacolare consapevolmente, in qualsiasi forma, le funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza.

La Società individua e definisce i canali di comunicazione con le Autorità Pubbliche di Vigilanza.

* * *

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Ogni dipendente o collaboratore di AE Milano è tenuto a **conoscere** le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente o collaboratore deve altresì **accettare in forma esplicita** i propri impegni derivanti dal presente Codice, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'O.d.V., in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire (meglio se in forma non anonima) tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'O.d.V. qualsiasi notizia, di diretta percezione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

Organismo di Vigilanza.

Viene appositamente costituito (come da Protocollo allegato al Modello) presso AE Milano un O.d.V. a cui competono, tra l'altro, i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice:

- monitorare l'applicazione del Codice da parte dei soggetti interessati;
- relazionare periodicamente ai rappresentanti legali della sede italiana e ai rappresentanti legali di AE Zurigo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazioni del Codice;
- esprimere pareri in merito ad ogni ipotesi di revisione dei processi interni, valutandone la coerenza con il Codice.

Comunicazione e formazione.

Il Codice deve essere portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

I vertici dirigenziali si fanno carico dell'effettiva attuazione del Codice e della diffusione dello stesso all'interno e all'esterno della Società.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, AE Milano realizza **occasioni** di comunicazione e formazione, funzionali a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Violazioni del Codice Etico e sanzioni.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'O.d.V. quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali del presente Codice.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni e comunicazioni da parte degli esponenti aziendali e dei collaboratori esterni, attiverà un'apposita casella di posta elettronica riservata all'O.d.V.

In ogni caso, la Società si impegna, anche con la collaborazione dell'O.d.V., affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diversamente).

In caso di **accertata violazione** del Codice Etico, la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore di AE Milano, sono adottati, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, **provvedimenti disciplinari** calibrati sulla gravità dell'atto compiuto ovvero del comportamento tenuto e del danno arrecato.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, la Società si impegna ad assumere qualsiasi provvedimento sanzionatorio nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Adozione e modifiche del Codice Etico.

Il presente Codice Etico viene adottato con delibera dei rappresentanti legali di AE Milano, unitamente all'approvazione e adozione del Modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo n. 231 del 2001.

I rappresentanti legali sono altresì competenti, congiuntamente tra loro, per ogni futura modifica di esso, da adottarsi con apposite delibere.