



DAIKIN APPLIED EUROPE S.p.A.

Documento di Sintesi
relativo al

Modello di Organizzazione e Gestione
Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

INDICE

PARTE GENERALE

Definizioni	3
1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	6
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: i principi generali, i reati e il sistema sanzionatorio	6
1.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione" come esimente dalla responsabilità prevista dal Decreto 8	
2. STRUTTURA DELLA SOCIETA'	10
2.1. L'attività	10
2.2. L'Organizzazione	10
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	10
3.1. La funzione e le finalità del Modello	10
3.2. Le linee guida di Confindustria	10
3.3. La costruzione del "Sistema esimente" ai sensi del D. Lgs. 231/01	11
3.4. La struttura del "Modello di Organizzazione e Gestione" ai sensi del D.lgs. 231/01	11
3.5. Destinatari del Modello	12
3.6. Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello	12
4. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO	12
4.1. Formazione ed Informazione del Personale Aziendale	12
4.2. Informazione dei Fornitori e dei Partner Commerciali	13
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	14
5.1. Identificazione dell'Organismo di vigilanza	14
5.2. Composizione, nomina e durata	14
5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di decadenza	14
5.4. Rinuncia, revoca e sostituzione	14
5.5. Attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza	14
5.6. Rapporti informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice aziendale	15
5.7. Whistleblowing e rapporti informativi verso l'Organismo di vigilanza	15
5.8. Raccolta e conservazione di informazioni	16
6. SISTEMA DISCIPLINARE	16
6.1. Principi generali	16
6.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale	18
6.3. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	18
6.4. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti	18
6.5. Misure nei confronti dei dipendenti e Quadri Direttivi	18
6.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni	18
6.7. Misure nei confronti dei fornitori	18
7. LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO	19
7.1. La struttura	19
7.2. I destinatari	19
7.3. Regole generali	19

ALLEGATI

1. Organigramma

Definizioni

- ✓ **Analisi dei rischi:** attività di analisi specifica dell'ente/organizzazione finalizzata a rilevare le aree, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi aspetti di rilievo in ordine alla possibile commissione dei reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente/organizzazione;
- ✓ **Aree a Rischio:** le aree di attività nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati;
- ✓ **C.C.N.L.:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati;
- ✓ **Cliente:** organizzazione o persona che riceve dalla società prodotti o servizi;
- ✓ **Codice Etico:** insieme di principi etici e regole di condotta cui la Società intende far riferimento costante nell'esercizio della sua attività imprenditoriale, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato. Esso promuove una "condotta aziendale" cui devono conformarsi tutti i soggetti che intrattengono rapporti economici con la Società, quali dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori ecc. e ciò indipendentemente da quanto previsto a livello normativo;
- ✓ **Collaboratori:** tutti coloro che operano per conto della Società, diversi dai Dipendenti;
- ✓ **Decreto o D.lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- ✓ **Destinatari:** Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti e Partner commerciali;
- ✓ **Dipendenti:** lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze della Società;
- ✓ **Enti:** entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridiche;
- ✓ **Linee Guida di Confindustria:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni;
- ✓ **Modello Organizzativo o Modello:** Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società e che racchiude l'insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuate tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'ente/organizzazione;
- ✓ **Organi Societari:** Consiglio di Amministrazione, Assemblea dei Soci, Collegio Sindacale;
- ✓ **Organismo di Vigilanza (OdV):** organismo dell'ente preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D.lgs. 231/01;
- ✓ **P. A.:** Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di un pubblico servizio;
- ✓ **Partner:** controparti contrattuali di Daikin Applied Europe S.p.A., sia persone fisiche sia persone giuridiche, sia enti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei processi sensibili;
- ✓ **Processo:** insieme di risorse e di attività tra loro interconnesse che trasformano degli elementi in ingresso in elementi in uscita;
- ✓ **Procedura/Protocollo:** documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato;
- ✓ **Processi Sensibili:** attività nel cui ambito potrebbe verificarsi il rischio di commissione dei Reati;

- ✓ **Professionisti e/o Consulenti:** lavoratori autonomi che prestano la propria opera intellettuale sulla base di contratti e/o convenzioni;
- ✓ **Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ **Sistema Disciplinare:** complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste nel Modello e nel Codice Etico;
- ✓ **Società:** la Daikin Applied Europe S.p.A.;
- ✓ **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente/organizzazione.
- ✓ **Soggetti sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.
- ✓ **Whistleblowing:** il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni del Modello.

Daikin Applied Europe S.p.A

Documento di Sintesi
relativo al

Modello di Organizzazione e Gestione
Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

Parte Generale

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001: i principi generali, i reati e il sistema sanzionatorio

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "Decreto" o "D.lgs.231/2001") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società o delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o vantaggio degli stessi, da parte dei loro amministratori e/o dipendenti.

Questa nuova forma di responsabilità viene accertata nell'ambito di un processo penale che, nell'ipotesi in cui l'ente venga riconosciuto "colpevole", può concludersi con una sentenza di condanna che comporta l'applicazione all'ente di sanzioni sia pecuniarie che interdittive (applicabili anche in via cautelare), oltre alla confisca del prezzo o del profitto del reato ed alla pubblicazione della sentenza.

L'innovazione normativa, che allinea il nostro ordinamento a quello di molti altri Paesi Europei, è quella di coinvolgere nella punizione di illeciti penali il patrimonio degli Enti che, prima di tale legge, non pativano conseguenze dalla realizzazione di questi reati; il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall'eventuale risarcimento del danno.

La responsabilità amministrativa si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, prevedendo in questi casi che gli Enti che hanno nel nostro Stato la sede principale delle loro attività rispondano degli illeciti indicati dal Decreto purché, per gli stessi, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei reati presupposto del sorgere della responsabilità amministrativa, il Decreto – nel suo testo originario – si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Successivi interventi legislativi ne hanno esteso il campo di applicazione.

Le tipologie dei reati alle quali si applica la disciplina di cui al D.lgs. 231/01 attualmente sono:

1. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (artt. 24);
2. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. concussione (c.d. concussione per coercizione), induzione indebita a dare o promettere utilità (c.d. concussione per induzione) e corruzione (art. 25);
5. delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis);
6. delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1);
7. reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter);
8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
10. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
13. ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);

14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
16. reati ambientali (art. 25 - undecies);
17. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
18. razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
19. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies);
20. reati transnazionali (articoli 3 e 10 della legge del 16 marzo 2006, n. 146).

Il sistema sanzionatorio a carico dell'Ente, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- a) 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;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado:
 - 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 e
 - un Modello è stato adottato e reso operativo.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione ed al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive, che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (salvo quanto previsto dall'art. 25 co. 5):

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

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le sanzioni interdittive, qualora l'Ente venga condannato per la commissione dei delitti di cui all'art. 25 co. 2 e 3 (reati di concussione e alcune ipotesi di corruzione) sono maggiormente elevate. È prevista infatti, per tali ipotesi, una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, nei casi in cui l'autore del reato presupposto sia un soggetto apicale, e non inferiore a 2 anni e non superiore a quattro anni, se il reato è stato commesso da soggetti sottoposti.

Al contempo, le sanzioni interdittive sono ridotte nel caso in cui l'Ente collabori con l'Autorità giudiziaria durante la fase processuale che lo vede coinvolto. Nello specifico, tale riduzione della sanzione potrà trovare applicazione, ad esempio, nel caso in cui l'Ente si adoperi per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, ovvero qualora individui i responsabili del reato presupposto e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato.

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. E' effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione" come esimente dalla responsabilità prevista dal Decreto

Il Decreto prevede una forma di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti. L'adozione del Modello di organizzazione è facoltativa ma diviene di fatto necessaria nel momento in cui gli Enti vogliano beneficiare del sistema di esonero previsto dalla norma.

Ciò avviene quando l'Ente sia in grado di dimostrare, in sede giudiziale e per uno dei reati considerati, che:

- a. per i reati commessi da soggetti c.d. apicali (chi ha funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o da coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso), l'Ente può esimersi dalla responsabilità se dimostra che:
 - l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a tal fine preposto.

Pertanto, nel caso previsto dal suddetto articolo la colpevolezza dell'Ente si presume fino a prova contraria. Sull'Ente grava, quindi, l'onere di dimostrare la mancanza di colpa (c.d. inversione dell'onere della prova).

b. per i reati commessi da soggetti non apicali (sottoposti), l'Ente risponde solo *“se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza”*. *“In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi”*.

In tale caso è onere del Pubblico Ministero dimostrare la violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti non apicali e la mancata adozione, o la non efficace attuazione, del Modello organizzativo.

Al fine di esonerare l'Ente da responsabilità amministrativa il Modello, per espressa previsione del Decreto, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Il Modello di organizzazione deve, dunque, essere elaborato sulla base di un processo articolato in diverse fasi e mirato alla realizzazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire e a contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

2. STRUTTURA DELLA SOCIETA'

2.1. L'attività

Daikin Applied Europe S.p.A. (di seguito Daikin Applied Europe) opera nel settore della produzione, vendita e assistenza tecnica, in Italia e all'estero, dei prodotti per il riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria e della refrigerazione. Daikin Applied Europe è presente nel territorio italiano con una sede legale e produttiva ad Ariccia (RM) cui sono stati aggiunti nel 2008 e nel 2018 gli stabilimenti produttivi a Settala (MI) ed a Vicenza (VI).

2.2. L'Organizzazione

Daikin Applied Europe è amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

OMISSIS

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

3.1. La funzione e le finalità del Modello

Daikin Applied Europe, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere alla progettazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/01 (di cui il presente Modello ne costituisce la rappresentazione) a tutela della propria immagine e della posizione, delle aspettative della proprietà e del lavoro dei propri dipendenti.

L'obiettivo che Daikin Applied Europe persegue con la predisposizione del Modello è quello, dunque, di creare un sistema, strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, che sia teso a ridurre progressivamente il rischio di commissione dei reati presupposto attraverso l'individuazione dei processi ritenuti maggiormente "sensibili" e la loro proceduralizzazione.

In particolare, il Modello persegue le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche di Daikin Applied Europe;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto contrarie a disposizioni di legge ed ai principi etico – sociali cui la Società intende conformarsi nell'esercizio della propria attività aziendale;
- consentire alla Società di intervenire, attraverso un'azione di controllo e monitoraggio dei processi maggiormente esposti, in via preventiva al fine di contrastare la commissione dei Reati;
- consentire e stimolare, a tutela dell'integrità dell'ente e nell'interesse dell'ente medesimo attraverso il sistema di segnalazione di illeciti e violazioni (c.d. whistleblowing), l'emersione di eventuali condotte illecite incoraggiando i dipendenti ed i collaboratori a riferire serenamente notizie di reato o altre irregolarità e garantendo loro la massima riservatezza.

3.2. Le linee guida di Confindustria

Come previsto dal Decreto, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria.

Nella predisposizione del presente Modello, Daikin Applied Europe S.p.A. si è ispirata alle "Linee guida Confindustria" per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nelle quali vengono

fornite indicazioni metodologiche di carattere generale su come individuare le aree di rischio e strutturare le relative misure di prevenzione e controllo.

3.3. La costruzione del “Sistema esimente” ai sensi del D. Lgs. 231/01

Daikin Applied Europe S.p.A. (già McQuay Italia S.p.A.) ha avviato nel mese di settembre 2011 un progetto interno finalizzato alla definizione e successiva implementazione di un sistema di gestione per la prevenzione dei reati ai sensi del D.lgs. n. 231/01 di cui il presente Modello ne costituisce la rappresentazione. Tale sistema di gestione, inizialmente focalizzato sulla prevenzione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro e dei reati ambientali è stato successivamente esteso sino a ricomprendere sotto il medesimo “scudo protettivo” tutti gli illeciti rilevanti richiamati nel D.lgs. 231/01.

Si descrivono di seguito, sommariamente, le principali fasi in cui si è articolato lo sviluppo del Sistema Esimente che ha portato alla predisposizione e successiva attuazione del presente Modello Organizzativo:

1. **Identificazione dei Processi Sensibili: OMISSIS**
2. **Effettuazione della “gap analysis”: OMISSIS**
3. **Adeguamento del sistema di controllo esistente: OMISSIS**
4. **Predisposizione del “Modello Organizzativo”:** il presente documento, come nel tempo aggiornato ed integrato in considerazione, da un lato, delle modifiche organizzative nel frattempo intervenute a livello societario e, dall’altro, dei provvedimenti legislativi che hanno introdotto nuove fattispecie di reato all’interno del catalogo dei reati presupposto e il nuovo sistema di whistleblowing, costituisce la rappresentazione del Sistema Esimente definito da Daikin Applied Europe; esso è costituito da una “Parte Generale”, contenente le regole ed i principi comuni, e da diverse “Parti Speciali” in cui vengono descritte le singole fattispecie di reato in relazione alle aree considerate maggiormente a rischio di commissione degli stessi.

3.4. La struttura del “Modello di Organizzazione e Gestione” ai sensi del D.lgs. 231/01

Il Modello di Organizzazione e Gestione può definirsi come il complesso delle attività, delle risorse e dei documenti richiesti dal D.lgs. 231/01 al fine di prevenire la commissione dei reati da parte dell’ente/organizzazione. Esso si compone di:

- Modello Organizzativo
- Organismo di Vigilanza
- Codice Etico
- Sistema Disciplinare
- Analisi dei rischi per processo/reato
- Procedure/Protocolli
- RegISTRAZIONI
- Tutta la documentazione necessaria ad assicurare l’efficace pianificazione, funzionamento e controllo dei processi.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto dei sistemi di controllo e delle procedure esistenti e già operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle aree a rischio di commissione dei reati. Tali sistemi sono:

- ✓ il Sistema di Gestione Aziendale Qualità e Ambiente, certificato in conformità alla norma ISO 9001:2015 e 14001:2015 per gli stabilimenti di Ariccia e Settala;

- ✓ il Servizio di Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/08) per gli stabilimenti di Ariccia, Settala e Vicenza;
- ✓ il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato in conformità alla norma BS OHSAS 18001:2007/ISO 45001:2015 per gli stabilimenti di Ariccia e Settala;
- ✓ il Sistema di controllo interno in linea con quanto previsto dalla "J-Sox" - Japanese Sarbanes – Oxley.

Le regole, le procedure e i principi di cui ai sistemi/strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma si intendono qui richiamati e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Daikin Applied Europe, sono tenuti a rispettare.

3.5. Destinatari del Modello

Il D.lgs. n. 231/01 prevede che l'Ente sia ritenuto responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato da parte del proprio personale che svolge, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa (c.d. soggetti apicali), nonché da tutti i dipendenti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali suindicati, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività. Infatti, ai sensi dell'art. 4 il Decreto prevede che l'ente possa rispondere, al ricorrere di determinate condizioni, anche nel caso in cui il reato presupposto venga commesso all'estero.

Pertanto, al rispetto delle prescrizioni dettate dal Modello e delle disposizioni contenute nel Codice Etico sono obbligati, in primo luogo, i soggetti legati da un rapporto funzionale con Daikin Applied Europe, soggetti c.d. "apicali e sottoposti" e, in secondo luogo, i vari gruppi di stakeholder quali fornitori, consulenti, partner d'affari e altri soggetti terzi che operano per conto della Società. Tutti verranno adeguatamente informati tramite un'adeguata diffusione del Modello che verrà eseguita con modalità differenti a seconda della natura del rapporto che lega i predetti soggetti a Daikin Applied Europe.

Con riferimento ai Partner, legati in joint-venture o con altra tipologia di rapporto contrattuale alla Società, che svolgono attività sul territorio dello Stato italiano, sarà cura di Daikin Applied Europe spiegare un'attività di controllo prima di legarsi a tali soggetti terzi, sì da verificare che i principi etici su cui questi fondano le proprie attività risultino collimanti con quelli di cui al Modello ed al Codice Etico di Daikin Applied Europe.

3.6. Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Daikin Applied Europe.

OMISSIS

4. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

4.1. Formazione ed Informazione del Personale Aziendale

Daikin Applied Europe, con l'intento di assicurare costante efficacia al presente Modello Organizzativo e al Codice Etico, si pone quale obiettivo quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta in essi contenute sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle future utilizzando un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi considerati sensibili.

Per raggiungere i suddetti obiettivi Daikin Applied Europe organizza attività formative ed informative che sono dirette:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa (c.d. soggetti “apicali”);
- b) ai dipendenti della Società, anche se distaccati all’estero per lo svolgimento delle attività (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza);
- c) a tutti coloro che collaborano con la Società e per conto della stessa;
- d) ai membri dell’Organismo di Vigilanza.

- ***La comunicazione iniziale***

OMISSIS

- ***La formazione continua***

OMISSIS

4.2. Informazione dei Fornitori e dei Partner Commerciali

Daikin Applied Europe promuove la conoscenza e l’osservanza del Modello anche tra i propri partner commerciali e fornitori, sia di beni che di servizi.

Questi saranno informati sul Modello all’inizio o durante il rapporto professionale o commerciale, eventualmente anche attraverso la presa visione sul sito web aziendale della sintesi del Modello Organizzativo e del Codice Etico. Le lettere di incarico e gli accordi conterranno, inoltre, apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme comportamentali espresse nel Modello, accettando, altresì, che la loro trasgressione possa essere motivo di risoluzione del contratto.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Identificazione dell'Organismo di vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, co. 1 lettera b) del Decreto, è istituito presso Daikin Applied Europe un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo, denominato "Organismo di Vigilanza" in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV si impronta a principi di autonomia ed indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

a) autonomia: **OMISSIS**

b) indipendenza: **OMISSIS**

c) professionalità e onorabilità: **OMISSIS**

e) continuità di azione: **OMISSIS**

5.2. Composizione, nomina e durata

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione il quale, nella stessa, decide la composizione, il numero e la qualifica dei componenti, la durata dell'incarico e determina le risorse finanziarie (budget) delle quali l'OdV può disporre per esercitare le sue funzioni in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dei vertici aziendali. **OMISSIS**

Nella stessa delibera di nomina dell'OdV, il CdA provvede a definire anche il rispettivo compenso dei componenti. L'Organismo di Vigilanza istituito in Daikin Applied Europe ha una composizione collegiale.

5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di decadenza

OMISSIS

5.4. Rinuncia, revoca e sostituzione

OMISSIS

5.5. Attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni, esercita un'attività di vigilanza:

- a. sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dipendenti e collaboratori, e nei limiti previsti, da parte dei fornitori e partner commerciali;
- b. sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello proponendo all'Organo di Governo della Società eventuali modifiche conseguenti a mutate condizioni aziendali, normative e /o socio-ambientali;
- d. sulla procedura di *whistleblowing* e sul rispetto delle garanzie di riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni di illecito e dell'identità del segnalante nonché sul rispetto delle garanzie contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante medesimo.

Nell'ambito dei predetti compiti, l'OdV provvede ad effettuare le seguenti attività:

OMISSIS

5.6. Rapporti informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice aziendale

OMISSIS

5.7. Whistleblowing e rapporti informativi verso l'Organismo di vigilanza

A) Whistleblowing e segnalazioni di eventuali illeciti o violazioni

L'OdV, anche quale soggetto individuato dalla Società come destinatario del c.d. whistleblowing¹, è informato, mediante apposite segnalazioni provenienti dai Destinatari del presente Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa di Daikin Applied Europe ai sensi del D.lgs. 231/01.

In particolare:

- i componenti degli organi societari, i dipendenti, i collaboratori e
- i consulenti, i clienti, i partners commerciali ed i fornitori con i quali la Società opera,

segnalano all'Organismo di Vigilanza, anche quale soggetto individuato dalla Società come destinatario del c.d. whistleblowing, le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati rilevanti ai sensi del Decreto e di violazioni del Modello o del Codice Etico in relazione alle attività svolte dalla Società di cui gli stessi abbiano avuto conoscenza in occasione dello svolgimento di attività lavorative per conto della medesima Società. Tali segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, il Modello della Società prevede, anche quale proprio requisito di idoneità, l'implementazione di una apposita procedura, che del Modello medesimo è parte integrante, al fine di disciplinare il predetto sistema di *whistleblowing*.

OMISSIS

Le segnalazioni circa la commissione, o la sospetta commissione, di reati rilevanti ai sensi del Decreto così come la violazione, o il sospetto di violazione, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, potranno essere comunicate per iscritto ai sensi della citata procedura di whistleblowing ed in particolare:

- tramite l'invio di una e-mail alla casella di posta elettronica: odv231@daikinapplied.eu;
- tramite lettera o nota depositata in busta chiusa all'interno delle apposite cassette postali aziendali interne;
- tramite posta ordinaria indirizzata a: Organismo di Vigilanza di Daikin Applied Europe S.p.A. Via Piani di S. Maria, 72 Ariccia (RM);
- tramite comunicazione inviata attraverso l'apposita piattaforma informatica – whistleblowing – di cui alla procedura sul whistleblowing.

L'utilizzo delle cassette postali interne e della apposita piattaforma informatica per il whistleblowing è

¹ A tale riguardo, la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha aggiunto tre nuovi commi (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater) all'art. 6 del Decreto, introducendo anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante, etc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio. In aggiunta a ciò, i nuovi commi dell'art. 6 del Decreto hanno altresì introdotto per gli enti l'obbligo di dotarsi di appositi canali di comunicazione, da inserire all'interno del Modello, e tramite i quali consentire l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, garantendo la riservatezza del segnalante anche attraverso sistemi informatici.

riservato al personale interno della Società.

L'OdV, anche in quanto destinatario delle segnalazioni ai sensi della citata procedura di whistleblowing, in conformità alle regole procedurali ivi contenute, conduce l'istruttoria e procede alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza delle segnalazioni ricevute.

Tali verifiche potranno essere svolte dall'OdV direttamente o anche per il tramite di altre funzioni aziendali o terzi, ascoltando se necessario l'autore della segnalazione (se conosciuto) e/o il responsabile della presunta violazione, preservando e tutelando l'identità del segnalante.

L'OdV, anche quale soggetto destinatario del whistleblowing, una volta ricevute e valutate le segnalazioni, è tenuto ad adottare tutti gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, motivando per iscritto le ragioni delle decisioni assunte, compresi gli eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'OdV assicura altresì la predisposizione di un report periodico sulle segnalazioni ricevute, sugli esiti delle medesime nonché sui casi di archiviazione ed informa gli organi sociali.

La Società garantisce che gli autori delle segnalazioni non subiranno forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura la massima riservatezza circa la loro identità fatti salvi, naturalmente, gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società medesima o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

B) Altre segnalazioni o comunicazioni informative

OMISSIS

5.8. Raccolta e conservazione di informazioni

Le informazioni, segnalazioni e i rapporti informativi previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, informatico e/o cartaceo. L'accesso all'archivio è consentito unicamente all'OdV il quale è obbligato a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui venga a conoscenza durante il proprio mandato, ad esclusione delle comunicazioni cui è obbligato per legge.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Principi generali

Daikin Applied Europe, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, ha definito un sistema di sanzioni che saranno applicate nell'ipotesi di violazione delle regole comportamentali e procedurali in esso stabilite.

La definizione di misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza ed ha come obiettivo quello di garantire l'effettività del Modello stesso (art. 6, 1° comma lett. e) del D.lgs. 231/2001).

Daikin Applied Europe fa presente che l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da sanzionare abbia anche realizzato uno dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. n. 231/01.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare nei confronti dei destinatari del Modello, Daikin Applied Europe deve in primis effettuare una graduazione delle sanzioni applicabili con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che il comportamento posto in essere possa presentare rispetto alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

La tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- b) rilevanza degli obblighi violati o eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- d) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- f) livello di rischio cui la società può ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale della Società che pone in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello, dalle Procedure o dal Codice Etico e dalle normative di legge;
- mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Procedure;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle attività a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza ed il Controllo Interno.

Il presente Modello è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e delle correlate procedure aziendali, costituiscono (a) inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, (b) illecito disciplinare, nonché (c) fatto pregiudizievole al riconoscimento di bonus e/o incentivi e saranno regolate come di seguito specificato.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano in capo agli Organi ed alle funzioni aziendali competenti i quali ne devono dare pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni in tema di *whistleblowing*

Fermo restando quanto sopra riferito in termini generali, ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, lett. d) del Decreto, il Modello, in relazione all'implementazione del c.d. sistema di *whistleblowing* (di cui al precedente cap. 6), prevede nel proprio sistema disciplinare:

- (i) sanzioni nei confronti del soggetto segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- (ii) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Con riguardo alle *sanzioni nei confronti del soggetto segnalante*, qualora a seguito di verifiche interne, la segnalazione concernente la commissione di un illecito o la violazione del Modello dovesse risultare priva di

fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo in relazione all'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, l'Organo Amministrativo e/o la funzione aziendale a ciò incaricata darà corso alle azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce anche penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante. Con riguardo alle *sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante*, la violazione dell'obbligo di riservatezza o il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei suoi confronti è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del CCNL applicabile ovvero dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

6.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale

OMISSIS

6.3. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

OMISSIS

6.4. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

OMISSIS

6.5. Misure nei confronti dei dipendenti e Quadri Direttivi

OMISSIS

6.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della Società così come in particolare la violazione di procedure previste in tema di *whistleblowing* (i.e. l'invio di segnalazioni false con dolo o colpa grave o la minaccia, l'adozione o l'attuazione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante o la violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante medesimo), può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della Società, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta.

6.7. Misure nei confronti dei fornitori

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Fornitori è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

A tal fine, il Modello e il Codice Etico dovranno essere consegnati a tutti i Fornitori, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta.

7. LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

7.1. La struttura

Nelle Parti Speciali del presente documento sono riportate le fattispecie di reato, raggruppate per categorie, che Daikin Applied Europe considera di possibile realizzazione nella conduzione delle attività aziendali.

Esse riguardano:

1. Parte Speciale "A": Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
2. Parte Speciale "B": Reati ambientali
3. Parte Speciale "C": Reati contro il patrimonio dello Stato, reati contro la Pubblica Amministrazione induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
4. Parte Speciale "D": Reati societari
5. Parte Speciale "E": Corruzione tra privati
6. Parte Speciale "F": Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, reati transnazionali, delitti di criminalità organizzata, reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
7. Parte Speciale "G": Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, traffico illecito di migranti, razzismo e xenofobia
8. Parte Speciale "H": Delitti contro la personalità individuale
9. Parte Speciale "I": Reati di contraffazione, falsità in strumenti o segni di riconoscimento, delitti contro l'industria e il commercio e delitti in violazione del Diritto d'Autore
10. Parte Speciale "L": Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

Per ciascuna delle categorie di reato sopra indicate viene fornita, nella dedicata parte speciale, una sintetica descrizione degli illeciti rilevanti, l'elencazione delle attività aziendali considerate sensibili, ossia a rischio di commissione dei reati considerati, l'indicazione dei principi generali di condotta da seguire e il riferimento alle procedure di gestione adottate a presidio.

Le Parti Speciali, pur essendo parte integrante del presente documento, sono dotate di un proprio stato di revisione e di un proprio indice. Ciò al fine di poter effettuare aggiornamenti autonomi rispetto alla Parte generale del Modello organizzativo.

7.2. I destinatari

Le indicazioni contenute nel presente Modello, ai sensi del D.lgs. 231/01, si rivolgono a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Daikin Applied Europe ossia amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti e partner, terzi e a tutti coloro che svolgono le loro mansioni presso o per la Società, in attività considerate a rischio di possibile realizzazione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui alle parti speciali di seguito trattate.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello al fine di prevenire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

7.3. Regole generali

Per tutte le fattispecie di reato che verranno descritte nelle Parti speciali, e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, gli organi sociali di Daikin Applied Europe, i dipendenti e collaboratori, i consulenti ed i partner commerciali, nella misura necessaria alle funzioni da loro eseguite, devono in generale conoscere e rispettare:

- ✓ la normativa italiana e straniera applicabile;
- ✓ il sistema di deleghe e procure esistente;
- ✓ i principi sanciti nel Codice Etico;
- ✓ le regole di condotta stabilite nel Modello Organizzativo;
- ✓ la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico funzionale;
- ✓ le procedure aziendali;
- ✓ le comunicazioni organizzative.

Inoltre, la Società all'interno dei processi organizzativi assicura che venga rispettato quanto segue:

- ✓ il principio della segregazione delle funzioni in base al quale occorre la presenza di più persone nella gestione del processo affinché ci sia separazione delle attività tra chi esegue, chi controllo e chi autorizza e quindi maggiori presidi sul processo stesso;
- ✓ la presenza di norme e di disposizioni aziendali idonee almeno a fornire i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- ✓ la presenza di regole formalizzate che disciplinino l'esercizio di poteri di firma e di poteri autorizzativi interni;
- ✓ la tracciabilità delle operazioni.