



**Zeco di Zerbaro e Costa e C. s.r.l.**

**DOCUMENT DESCRIBING THE ORGANISATION,  
MANAGEMENT AND CONTROL MODEL  
PURSUANT TO LEGISLATIVE DECREE 231/2001**

<b>Rev.</b>	<b>Re:</b>	<b>Approval</b>	<b>Date</b>
0	First issue of the Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/2001	PAOLO ZERBARO	13.12.2023

<b>PREMISE</b> .....	<b>4</b>
<b>1 COMPANY PRESENTATION</b> .....	<b>4</b>
<b>2 SCOPE OF THE DOCUMENT</b> .....	<b>4</b>
<b>3 DOCUMENT DESCRIPTION</b> .....	<b>4</b>
<b>GENERAL PART</b> .....	<b>6</b>
<b>1 LEGISLATIVE DECREE 231/2001</b> .....	<b>6</b>
1.1 SCOPE OF THE DECREE .....	6
1.2 TYPES OF OFFENCES.....	6
1.3 PENALTIES.....	8
1.4 EXEMPTION FROM ADMINISTRATIVE LIABILITY.....	8
1.5 LAWS CONCERNING WHISTLEBLOWING .....	9
<b>2 THE ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL (MOG 231)</b> .....	<b>12</b>
2.1 MODEL OPERATION.....	12
2.2 MODEL RECIPIENTS.....	13
2.3 ORGANISATION AND COMPONENTS .....	13
2.4 THE METHODOLOGICAL APPROACH.....	15
2.4.1 Adopted methodology .....	15
2.5 POWER AND APPOINTMENT SYSTEM.....	15
2.5.1 Principles.....	15
2.6 THE PENALTY SYSTEM.....	16
2.6.1 Premise .....	16
2.6.2 Definition and limits of disciplinary responsibility.....	17
2.6.3 Recipients and their duties.....	17
2.6.4 General principles concerning penalties .....	18
2.6.5 Employee penalties .....	18
2.6.6 Measures against directors (art. 5, first paragraph, lett. a) of Legislative Decree 231/01).....	20
2.6.7 Measures against members of the Supervisory Body .....	21
2.6.8 Measures against External Parties.....	21
2.6.9 WHISTLEBLOWING PENALTIES.....	22
2.6.10 LOSS OF LEGAL PROTECTIONS .....	23
2.7 COMMUNICATION AND TRAINING PLAN.....	23
2.7.1 Model communication and training.....	23

2.8	<i>SUPERVISORY BODY</i> .....	24
2.8.1	<i>Regulatory framework</i> .....	24
2.8.2	<i>Appointment and termination procedure</i> .....	25
2.8.3	<i>Essential requisites</i> .....	26
2.8.3.1	Autonomy .....	27
2.8.3.2	Independence .....	27
2.8.3.3	Professionalism.....	27
2.8.3.4	Continuity of action .....	27
2.8.4	<i>Organisational positioning</i> .....	27
2.8.5	<i>Composition</i> .....	28
2.8.6	<i>Duties</i> .....	28
2.8.6.1	Supervisory and control activities.....	28
2.8.6.2	Monitoring activities with reference to the implementation of the Code of Ethics .....	29
2.8.6.3	Adaptation and updating of MOG 231.....	29
2.8.6.4	Reporting to corporate bodies.....	29
2.8.6.5	Information flow management.....	30
2.8.7	<i>Powers</i> .....	32
2.8.8	<i>Budget</i> .....	33
2.9	<i>WHISTLEBLOWING REPORTING REQUIREMENTS</i> .....	33
2.9.1	<i>The Supervisory body's role</i> .....	33

## PREMISE

### 1 Company presentation

**Zeco di Zerbaro e Costa e C. s.r.l.** (hereinafter referred to as "ZECO" or "the Company,") is a leading organization with over 60 years of experience in designing, producing, selling, assembling, maintaining, repairing, and managing machines and plants for the energy industry, specifically in the small hydro sector.

Zeco has obtained ISO 14001:2015 certification in environmental matters as well as ISO 45001:2018 certification for occupational health and safety risk management.

### 2 Scope of the document

Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001, "Discipline of the administrative liability of legal persons, companies and associations even without legal personality, pursuant to art. 11 of Law no. 300 of 29 September 2000" (hereinafter also "Decree 231") introduced into Italian law the administrative liability of entities for certain types of crime, if these have been committed by:

- top management (i.e., having duties of representation, administration and management of the entity)
- individuals subject to the direction or supervision of others, in the interest or for the benefit of the entities themselves.

Legislative Decree 231/01 identifies, as an exemption from the administrative responsibility of the entity, the Company's ability to demonstrate that it has adopted and effectively implemented an Organisation, Management and Control Model suitable for preventing the commission of the offences contemplated by the same Decree.

If an offence covered by Legislative Decree 231/01 is committed and the Company cannot demonstrate that it has adopted and effectively implemented the Organisation, Management and Control Model (hereinafter MOG 231), it exposes itself to the risk of being the recipient of pecuniary and disqualifying sanctions.

In relation to the regulatory context described above, Zeco has proceeded to:

- adopt and implements its own Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01;
- establish a Supervisory Body pursuant to Legislative Decree 231/01, appointed to monitor compliance, operation and updating of the implemented model.

This document illustrates the individual elements of the MOG 231 adopted by Zeco and the methodological approach followed for the creation of the components themselves.

### 3 Document description

The document describing the Zeco MOG 231 is made up of:

- **General Part**, which describes the corporate governance system, the definition process and the operating principles of the MOG and its implementation mechanisms.

- **Special Section**, one for each crime family, which reports:
  - the description of the respective types of crime;
  - the specific company activities that are sensitive;
  - the behavioural principles to be respected;
  - the control protocols implemented to monitor sensitive activities;
  - the systematic information flows established.

## GENERAL PART

### 1 Legislative Decree 231/2001

#### 1.1 Scope of the decree

On June 8, 2001, implementing the provision under art. 11 of Law no. 300 of 29 September 2000 - Legislative Decree no. 231 was issued and entered into force on 4 July to adapt domestic legislation on the liability of legal persons to certain international conventions to which Italy had already long been a party, such as the Brussels Convention of 26 July 1995 on the protection of the financial interests of the European Communities, the Convention - also signed in Brussels on 26 May 1997 - on the fight against corruption involving officials of the European Community or of the Member States and the OECD Convention of 17 December 1997 on the fight against corruption of foreign public officials in economic and international operations.

With this Decree, entitled "Discipline of the administrative liability of legal persons, companies and associations even without legal personality", a regime of administrative liability was introduced in Italian law, essentially referring to criminal liability, to be borne by entities (to be understood as companies, consortia, etc.) for some crimes committed, in the interest or for the benefit of the same:

- by natural persons who perform duties of representation, administration or management of the entities themselves or of their business unit with financial and functional autonomy as well as by natural persons who exercise, even de facto, the management and control of the entities themselves (for example, directors and general managers);
- by natural persons subject to the direction or supervision of one of the parties indicated above (for example, non-executive employees).

Said liability adds to the liability of the natural person that committed said crime. The extension of liability aims to involve parties who have benefited from an offence in the punishment of certain criminal acts. For all offences committed, a financial penalty is always applied while for the most serious cases, disqualification measures are also envisaged, such as suspension or revocation of licences and concessions, prohibition on contracting with the Public Administration, disqualification from exercising the activity, exclusion or revocation of loans and contributions, and a ban on advertising goods and services.

The liability provided for by Legislative Decree 231/01 is also construed in relation to crimes committed abroad if they are not prosecuted by the State where the crime occurred.

#### 1.2 Types of offences

The types of offences contemplated by Legislative Decree 231/01 that determine the administrative responsibility of the entities are currently:

- Crimes committed in relations with the Public Administration (Articles 24 and 25, Legislative Decree no. 231/01);
- Cyber crimes and unlawful data processing (Art. 24 bis Legislative Decree 231/01);
- Organised crime offences (Article 24 ter, Legislative Decree No. 231/01);

- Crimes relating to money, public credit cards, revenue stamps and identification instrument or sign forgery (article 25 bis. Legislative Decree No. 231/01);
- Crimes against industry and trade (Art. 25 bis 1, Legislative Decree 231/01);
- Corporate offences (Article 25 ter, Legislative Decree No. 231/01);
- Crimes with the purpose of terrorism or subversion of the democratic order (art. 25 quater, Legislative Decree no. 231/01);
- The practice of mutilation of female genitals (Article 25 quater 1, Legislative Decree No. 231/01);
- Crimes against the individual (Article 25 quinquies, Legislative Decree 231/01);
- Market abuse offences (Article 25 sexes, Legislative Decree No. 231/01);
- Crimes of manslaughter and serious and very serious negligent injuries committed in violation of the rules on the protection of hygiene and health at work (art. 25 septies, Legislative Decree no. 231/01).
- Offences relating to the receipt, laundering and use of money, goods or utilities of illicit origin (art. 25 octies, Legislative Decree no. 231/01);
- Offences relating to non-cash payment instruments and fraudulent transfer of values (art. 25 octies.1, Legislative Decree no. 231/01);
- Offences involving breach of copyright (Article 25 novies, Legislative Decree no. 231/01);
- Inducement to not make statements or to make false statements to judicial authorities (Art. 25 decies of Italian Legislative Decree 231/01);
- Environmental offences (Article 25 undecies, Legislative Decree No. 231/01);
- Employment of illegal aliens (art. 25 duodecies, Legislative Decree no. 231/01);
- Racism and Xenophobia (art. 25 terdecies, Legislative Decree no. 231/01);
- Fraud in sporting competitions, illegal gaming or betting and gambling by means of prohibited devices (Art. 25 quaterdecies, Legislative Decree No. 231/2001);
- Tax offences (Article 25 quinquiesdecies, Legislative Decree No. 231/2001);
- Smuggling offences (art. 25 sexesdecies, Legislative Decree no. 231/2001);
- Crimes against cultural heritage (art. 25 septiesdecies, Legislative Decree 231/2001);
- Recycling of cultural assets and devastation and looting of cultural and landscape assets (art. 25 duodevicies, Legislative Decree no. 231/2001);
- Liability of entities for administrative offences arising from crime (Law no. 9 of 14 January 2013, art. 12);
- Transnational crimes (articles 3 and 10 of Law no. 146 of March 16, 2006);

The individual crimes currently included in the scope of application of Legislative Decree 231/2001, divided by crime families, are included in Annex A of this Model.

### 1.3 Penalties

The penalties set forth by law against entities as a result of the commission or attempted commission of the offences mentioned above are:

- of a pecuniary nature applied per share (the value of a share is between € 258 and € 1,549) and the minimum penalty applicable ranges from a minimum of € 25,800 up to a maximum of € 1,549,000 (i.e. from a minimum of one hundred shares to a maximum of one thousand shares);
- of a disqualifying nature (also applicable as a precautionary measure when certain conditions are met):
  - interdiction from doing business;
  - suspension or revocation of permits, licenses or concessions related to the offence;
  - ban on negotiating with the Public Administration;
  - exclusion from benefits, loans, grants or subsidies and possible revocation of those already granted;
  - ban on advertising goods or services.
- confiscation of the profit or price of the offence;
- Publication of the conviction.

### 1.4 Exemption from administrative liability

Legislative Decree 231/01 provides for forms of exemption from the administrative liability of the entity. In particular, Article 6 of Legislative Decree 231/01 establishes that, in the event of a crime committed by a senior manager, the institution is not liable if it is able to demonstrate that:

- before the offence was committed, the management body adopted and effectively implemented organisational and management models suitable for preventing offences of the type that have occurred;
- the task of supervising the operation, effectiveness of and compliance with the models and their updating was entrusted to an internal body with independent powers of initiative and control;
- individuals who commit the offence have acted fraudulently by ignoring the above mentioned organisational and management models;
- there has been no omission or insufficient supervision by the appointed body (referred to in Article 6, first paragraph, letter b) of the Decree).

Therefore, the entity is presumed responsible since top management expresses and represents the entity's policy. This assumption can be rebutted if the entity can demonstrate the existence of the four conditions set out above. In this case, although the senior manager is personally liable, the entity is not liable under Legislative Decree 231/01.



As concerns corporate liability, Legislative Decree 231/01 attributes a discriminating value to models of organisation, management and control that can prevent crimes referred to in Legislative Decree 231/01 and, at the same time, are adopted and effectively implemented by the governing body.

Article 7 of Legislative Decree 231/01 establishes the entity's administrative liability for offences committed by its employees if their commission was made possible by the failure to comply with management or supervisory obligations. This non-compliance shall however be excluded should the Organisation, prior to the commission of the offence, have adopted and effectively implemented an Organisation, Management and Control Model which is suitable for the prevention of crimes similar to the offence occurred.

## 1.5 Laws concerning Whistleblowing

Legislative Decree 24/2023, implementing Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019, amended the provisions of art. 6, paragraph 2 bis<sup>1</sup> of Legislative Decree no. 231/2001 on whistleblowing, expressly providing that Models 231 provide for internal reporting channels, the prohibition of retaliation against the whistleblower and a custom disciplinary system (adopted pursuant to paragraph 2, letter e) of art. 6 of Legislative Decree 231/2001).

In particular, Legislative Decree 24/2023 has provided specific protection for persons who report breaches of national or European Union regulatory provisions that harm the public interest or the integrity of the public administration or private entity, of which they have become aware in a public or private work context.

The Organisation and Management Models must comply with the provisions of Legislative Decree 24/2023 providing for internal reporting channels (pursuant to art. 4, para. 1) that guarantee, also through the use of encryption tools, the confidentiality of the identity of the whistleblower, the concerned party and the person in any case mentioned in the report, as well as the content of the report and the related documentation.

The management of the reporting channel can be assigned to either an individual or a dedicated independent internal office. The personnel responsible for managing the reporting channel should be specifically trained for this role. Alternatively, an external entity that is autonomous and has specifically trained personnel can also be entrusted with this responsibility.

Reports (managed internally or externally to the entity) must be made, alternatively:

- in writing, including by computer;
- orally by telephone or voice messaging systems;
- at the request of the whistleblower, by means of a direct meeting set within a reasonable time.

Pursuant to Art. 6 of Legislative Decree no. 24/2023 the whistleblower may file an external report if, at the time of its submission, one of the following conditions is met:

- there is no provision, within its work context, for the mandatory activation of the internal reporting channel or this, even if mandatory, is not active or, even if activated, does not comply with the provisions of article 4;

---

<sup>1</sup> Paragraph introduced by Law no. 179 of 30 November 2017 on Whistleblowing, Official Gazette no. 291 of 14 December 2017, in force since 29 December 2017

- the whistleblower has already filed an internal report pursuant to article 4 and the same has not been followed up;
- the whistleblower has reasonable grounds to believe that, if an internal report was filed, it would not be effectively followed up or that the same report could determine the risk of retaliation;
- the whistleblower has good reason to believe that the infringement may constitute an imminent or clear threat to the public interest.

With regard to external reporting channels, the National Anti-Corruption Authority (ANAC) has activated a specific reporting channel that guarantees, also through the use of encryption tools, the confidentiality of the identity of the whistleblower, the concerned party and the person in any case mentioned in the report, as well as the content of the report and the related documentation. The same confidentiality is also guaranteed when the report is filed through channels other than those indicated in the first point or reaches personnel other than those responsible for processing reports, to whom it is in any case transmitted without delay.

If the external report is submitted to a person other than ANAC, it must be transmitted to the Authority within seven days from the date of its receipt, giving simultaneous notice of the transmission to the whistleblower.

In order to protect the confidentiality of the whistleblower, article 12 of Legislative Decree no. 24/2023 establishes that: "*the identity of the whistleblower and any other information from which such identity can be inferred, directly or indirectly, cannot be disclosed, without the express consent of the whistleblower, to persons other than those qualified to receive or follow up on the reports, expressly authorised to process such data pursuant to articles 29 and 32, paragraph 4, of Regulation (EU) 2016/679 and article 2-quaterdecies of the Code on the protection of personal data referred to in Legislative Decree no. 196 of 30 June 2003*"; the identity of the persons involved and of the persons mentioned in the report must be protected until the conclusion of the proceedings initiated by reason of the report in compliance with the same guarantees provided for the whistleblower. If the identity of the whistleblower has been revealed, the latter must be notified in writing, specifying the reasons.

Protective measures apply when:

- at the time of reporting or reporting to the judicial or accounting authority or public disclosure, the claimant or whistleblower had founded reason to believe that the information on the reported, publicly disclosed or reported violations was true and fell within the objective scope referred to in Article 1 of the aforementioned Legislative Decree;
- the report or public disclosure was made on the basis of the provisions of Chapter II of the same Legislative Decree.

Whistleblowing bodies or persons (pursuant to art. 3, Legislative Decree 24/2023) cannot suffer any type of retaliation as a result of the report and, if this should happen, they are guaranteed the possibility of reporting any conduct committed in the workplace directly to the National Anti-Corruption Authority which will immediately inform the Public Service Department at the Presidency of the Council of Ministers and any guarantee or disciplinary bodies, if the worker is in the public sector, or the National Labour Inspectorate if the retaliation has taken place in the workplace of a private person.

With reference to the prohibition of retaliation, art. 17 lists examples of certain cases attributable to retaliation *i)* dismissal, suspension or equivalent measures; *ii)* demotion of rank or lack of promotion; *iii)* change of duties, change of workplace, reduction of salary, change of working hours; *iv)* suspension of training or any restriction on access to it; *v)* negative notes of merit or negative references; *vi)* adoption disciplinary

measures or other sanctions, including fines; *vii*) coercion, intimidation, harassment or ostracism; *viii*) discrimination or otherwise unfavourable treatment; *ix*) failure to convert a temporary employment contract into a permanent employment contract, where the worker had a legitimate expectation of such conversion; *x*) failure to renew or terminate a temporary employment contract in advance; *xi*) damages, including to the person's reputation, in particular on social media, or economic or financial prejudices, including loss of economic opportunities and loss of income; *xii*) blacklisting on the basis of a formal or informal sectoral or industrial agreement, which may make it impossible for the person to find employment in the sector or industry in the future; *xiii*) the early conclusion or cancellation of the contract for the supply of goods or services; *xiv*) the cancellation of a license or permit; *xv*) the request to undergo psychiatric or medical examinations.

The provisions of the aforementioned Legislative Decree no. 24/2023, pursuant to art. 1, para. 2 do not apply:

- disputes, claims or requests related to a personal interest of the whistleblower or the person who has filed a complaint with the judicial or accounting authority that relate exclusively to their individual employment or public employment relationships, or inherent to their employment or public employment relationships with hierarchically superior figures;
- reports of violations where they are already compulsorily governed by the acts of the European Union or national acts indicated in part II of the annex to Legislative Decree 24/2023 or by national acts that constitute implementation of the acts of the European Union indicated in Part II of the Annex to Directive (EU) 2019/1937, although not indicated in Part II of the Annex to Legislative Decree 24/2023;
- reports of national security as well as procurement breaches relating to defence or national security aspects, unless such aspects fall within the relevant secondary law of the European Union.

The obligation to inform the employer of any suspicious conduct is already part of the broader duty of diligence and obligation of loyalty of the employee and, consequently, the correct fulfilment of the obligation of information cannot give rise to the application of disciplinary sanctions, except in cases where the information is characterised by slanderous intent or supported by bad faith, wilful misrepresentation or fraud. In order to guarantee the effectiveness of the whistleblowing system, it is therefore necessary to promptly inform all staff and parties who collaborate with it not only in relation to the procedures and regulations adopted by the Company and the activities at risk, but also with reference to the knowledge, understanding and dissemination of the objectives and the spirit with which the report must be made.

With the aim of implementing the provisions on the obligation of loyalty of the employee and the law on whistleblowing, it is therefore necessary to introduce a system for managing reports of offences that protects the identity of the whistleblower and the related right to confidentiality of the latter into the Organisation, Management and Control Model, as well as specific provisions within the disciplinary system aimed at punishing any acts of retaliation and discriminatory attitudes to the detriment of the whistleblower.

## 2 The Organisation, Management and Control Model (MOG 231)

### 2.1 Model operation

The Organisation, Management and Control Model is a comprehensive system of principles, internal rules, operating procedures, and control activities. Its purpose is to ensure that the company's activities are performed diligently and transparently, with the goal of preventing any conduct that could constitute a crime or offence as provided for by Legislative Decree 231/2001 and subsequent amendments and additions.

In particular, pursuant to paragraph 2 of Article 6 of Legislative Decree 231/01, the MOG 231 must adequately respond to the following needs:

- identify sensitive activities, i.e. those activities in which crimes may be committed, according to a risk assessment approach;
- clarify and specify, whenever applicable, the general principles of conduct for the Model in relation to the risk-crime level. This includes summarising, integrating and/or specifying the relevant rules of conduct in the Code of Ethics, outlining any specific prohibitions, detailing the system of powers of attorney, and relevant internal duties, etc.;
- illustrate the Protocols, or the specific control procedures implemented by the Company for the purposes of risk-crime prevention that the Recipients are required to observe for the correct application of this Model;
- provide the Supervisory Body with the tools to carry out the necessary monitoring and verification activities through: (i) the definition of the information flows (frequency, reporting tools, minimum contents, etc.) that the SB must receive from the control managers; (ii) the description of the control activities and their methods of performance, allowing their timely verification in accordance with its activity plan;
- identify ways of managing the financial resources in order to prevent the commission of such offences;
- introduce a disciplinary system to sanction non-compliance with the measures set out in the model.

In compliance with article 6 of Legislative Decree 231/01 and the interpretative and application guidelines developed by the most representative trade associations and, in particular, those provided by Confindustria, Zeco has defined the general principles, structure and components of its Organisation, Management and Control Model.

In consideration of the above, the Special Parts of the Model aim to address the sensitive activities carried out by the Recipients (defined in the following paragraph) in order to prevent the occurrence of the offences referred to in Legislative Decree 231/01.

Specifically, they are intended to:

- illustrate the types of crime attributable to the crime families referred to in the Decree;
- identify the sensitive activities, i.e. those activities that the Company carries out, in correspondence with which, according to a risk assessment approach, the Company considers the risks-crime illustrated in the previous point to be inherent and relevant;

- clarify and specify, whenever applicable, the general principles of conduct for the Model in relation to the risk-crime level. This includes summarising, integrating and/or specifying the relevant rules of conduct in the Code of Ethics, outlining any specific prohibitions, detailing the system of powers of attorney, and relevant internal duties, etc.;
- illustrate the Protocols, or the specific control procedures implemented by the Company for the purposes of risk-crime prevention in question that the Recipients are required to observe for the correct application of this Special Part of the Model;
- provide the Supervisory Body with the tools to carry out the necessary monitoring and verification activities through: (i) the definition of the information flows (frequency, reporting tools, minimum contents, etc.) that the SB must receive from the control managers; (ii) the description of the control activities and their methods of performance, allowing their timely verification in accordance with its activity plan.

## 2.2 Model recipients

They are Recipients (hereinafter "Recipients") of this Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01 of Zeco and undertake to observe the content thereof:

- directors and managers of the company (so-called *top management*);
- Company employees (so-called internal parties *under the direction of others*);

By virtue of specific contractual clauses and limited to the performance of the sensitive activities in which they may participate, external parties (hereinafter the "External Parties") indicated below may be recipients of specific instrumental obligations for the adequate execution of the internal control activities provided for in the Special Parts:

- collaborators, consultants and, in general, all those who carry out self-employment activities to the extent that they operate in the areas of sensitive activities on behalf of or in the interests of the Company;
- suppliers and partners (also in the form of a temporary association of companies, as well as any joint-venture companies) that operate in a significant and/or continuous manner within the so-called sensitive areas of activity on behalf or in the interest of the Company.

## 2.3 Organisation and components

The main components of Zeco's MOG 231, in compliance with the provisions of Legislative Decree 231/01 are the following:

- Code of Ethics;
- Principles of Corporate Governance;
- Control protocols;
- Penalty system;
- Training and communication plan;
- Supervisory body.

The **Code of Ethics** aims to promote and disseminate the Company's vision and mission, clarifying a system of ethical values and rules of conduct that aim to encourage, by top management, employees and third parties involved in business operations, the commitment to maintain morally correct conduct and compliance with current legislation. Therefore, the Code of Ethics includes:

- vision, mission, ethical values and principles underlying the company culture and management philosophy;
- rules of conduct to be adopted in the performance of their duties and with internal and external parties;
- duties, borne by all, whether or not in a top management position, in terms of information and collaboration with the Supervisory Body;
- reference to the penalty system applicable in the event of violation of the rules contemplated by the Code of Ethics.

The **Principles of Corporate Governance** describe the Company organisation.

The **Control Protocols** represent the set of control measures that oversee the activities identified as sensitive to the commission of the crimes provided for by Legislative Decree 231/01, whose proper application helps prevent the commission of the same crimes.

The **Penalty system** establishes the disciplinary measures and the relative application methods, to be imposed on the parties (top management, employees, managers, external parties) responsible for violating the rules contained in the Code of Ethics and for non-compliance with the provisions indicated in the MOG 231. The Disciplinary system establishes:

- the reference regulatory framework that regulates, at the contractual and Civil Code level, the penalties and related procedures applicable in the event of wrongdoing and incorrect behaviour by employees, managers and non-managers, and external parties;
- penalties for top management, employees and managers as well as measures for external parties;
- the internal methods of detection, communication and management of infringements.

The **Training and Communication Plan** is functional to the communication to all stakeholders of the rules and provisions provided for by MOG 231, in order to achieve their widest knowledge and sharing. The purpose of the Training and Communication Plan is to raise awareness of the correct handling of the provisions of MOG 231 as well as the risk of committing the offences provided for by the legislation in force among Zeco employees, through targeted training courses.

The Plan must include the following points:

- information and training programs to be planned and implemented;
- the techniques, means and tools to support training and communication (for example, internal circulars, communications to be posted in places of common access, multimedia documentary supports, classroom training);
- the means by which the level of understanding and learning of the trained parties is tested;
- the procedures for recording completed training activities.

The **Supervisory Body** has the task of supervising the operation and compliance with the MOG 231 adopted and updating it according to the organisational changes that will affect Zeco and current legislation.

It defines:

- the process of appointment and revocation with indication of the reasons for ineligibility and revocation;
- the essential requisites;
- the organisational position;
- the duties and powers;
- the budget.

## 2.4 The methodological approach

### 2.4.1 Adopted methodology

An Organisation, Management and Control model pursuant to Legislative Decree 231/01, must be drafted and implemented in order to prevent, within the limits of reasonableness, the commission of the offences contemplated by the Decree itself.

In this regard, it is particularly important to analyse the organisational structure in order to:

- identify sensitive activities in which there could be opportunities to promote illegal behaviour;
- describe the internal control system monitoring the identified sensitive activities.

The identification and analysis of sensitive activities must be promoted whenever there are changes of an organisational and regulatory nature.

This activity requires the direct involvement of top management, or of directors, general managers and, in general, of all those who, within the scope of their duties, have significant decision-making and management autonomy for their company.

For further details on the methodology adopted, see the document "Method for the evaluation of sensitive activities pursuant to Legislative Decree 231/01".

The purpose of the document is to explain the methodology and tools to support the analysis of activities potentially at risk of crime contemplated by Legislative Decree 231/01.

## 2.5 Power and appointment system

### 2.5.1 Principles

The Power and appointment system aims to:

- assign roles and responsibilities to each business sector;
- identify the natural persons who can perform specific company duties;
- formalise the attributions of decision-making powers and their economic scope.



This system has inspiring principles that include a clear and organised allocation of tasks to avoid duplication or gaps in authority. It also segregates responsibilities and opposes interests to prevent power concentrations, in compliance with the requirements of the MOG stated in Legislative Decree 231/01.

The power and appointment system must be consistent with the policies for the assumption, assessment and management of the most significant risks and with the established levels of risk tolerance.

The Company undertakes to establish, maintain and communicate an organisational system that defines the attribution of management, coordination and control responsibilities within the company, as well as the levels of hierarchical dependence and the description of each employee's duties and tasks in a formalised and clear manner.

Zeco adopts a system of external powers of attorney consistent with the responsibilities assigned to each director or executive, with the indication of quantitative expenditure thresholds.

## 2.6 The Penalty system

### 2.6.1 Premise

The effective implementation of the Organisation, Management and Control Model cannot be separated from the preparation of an adequate penalty system, which plays an essential role in the architecture of Legislative Decree 231/01: in fact, it constitutes the protection of internal procedures (pursuant to art. 6, paragraph 2, lett. e) and art. 7, paragraph 4, lett. b) of Legislative Decree 231/01).

Indeed, in order for the Organisation, Management and Control Model to exempt the Company from liability, it must provide, as indicated in art. 6, paragraph 2, mentioned above, *a disciplinary system suitable for punishing non-compliance with the measures indicated in the Model itself*.

The requirements to which the penalty system must respond, where not mentioned in the Decree, can be deduced from the existing doctrine and jurisprudence that identifies them in:

- **Specificity and autonomy:** *specificity* is expressed in the preparation of a penalty system within the Company aimed at punishing any violation of the Model, regardless of whether or not it results in the commission of a crime; the requirement of *autonomy*, on the other hand, is expressed in the self-sufficiency of internal disciplinary system operations with respect to external systems (e.g. criminal trial), that is, the Company is called upon to punish the violation regardless of the course of the criminal trial established and this in consideration of the type of violation concerning the protocols and procedures provided for in the Model;
- **Compatibility:** the procedure for ascertaining and imposing the penalty as well as the penalty itself cannot be contrary to the laws and contractual provisions governing the existing employment relationship with the Company;
- **Suitability:** the system must be efficient and effective for the purpose of preventing the commission of crimes;
- **Proportionality:** the applicable or applied penalty must be proportionate to the violation;
- **Written documentation and appropriate disclosure:** the penalty system must be drawn up in writing and subject to timely information and training for the Recipients (therefore, mere publication by posting in a place accessible to all will not be sufficient).



Having said that, it is obvious that the commission of infringements would compromise the bond of trust between the Parties, legitimising the application of disciplinary measures by the Company.

One of the key requirements for a company to exercise its disciplinary power is to attribute the violation to the worker, regardless of their position within the company. This includes situations where the worker has committed a violation that may result in criminal proceedings.

As mentioned above, a fundamental requirement relating to penalties is their proportionality with respect to the violation, proportionality that must be evaluated in accordance with two criteria:

- severity of the infringement;
- the type of employment relationship established with the worker (employee, para-employee, managerial, etc.), taking into account the specific legislative and contractual rules in force.

## 2.6.2 Definition and limits of disciplinary responsibility

The Company, aware of the need to comply with the law and the provisions in force on the matter, ensures that the penalties imposed under this Penalty System comply with the provisions of the National Bargaining Agreements applicable to the sector, in this case, by the CCNL METALMECHANICA PMI CONFIMI, also ensures that Article 7 of Law no. 300 of 30 May 1970 (Workers' Statute) applies on a procedural level for the challenge of the offence and for the imposition of the relative penalty.

## 2.6.3 Recipients and their duties

The recipients of this disciplinary system correspond to the recipients of the MOG 231 itself.

The Recipients are obliged to conform their conduct to the principles set out in the Code of Ethics and to all the principles and measures of organisation, management and control of company activities defined in the MOG 231.

Any possible violation of the aforementioned principles, measures and procedures, represents, if established:

- in the case of employees and managers, a breach of contract in relation to the obligations deriving from the employment relationship pursuant to art. 2104 and art. 2106 of the Italian Civil Code;
- in the case of directors, failure to comply with the duties imposed on them by law and by the articles of association pursuant to art. 2392 of the Italian Civil Code;
- in the case of external parties, a breach of contract that legitimises the company to terminate the contract, without prejudice to compensation for damages.

The procedure for the imposition of the penalties referred to below therefore takes into account the particularities deriving from the legal status of the party against whom the measures are taken.

In any case, the Supervisory Body must be involved in the procedure for imposing disciplinary measures deriving from infringements.

The Supervisory Body verifies that specific procedures have been adopted to inform all the above-mentioned parties, from the beginning of their relationship with the Company, about the existence and content of this penalty system.

## 2.6.4 General principles concerning penalties

The penalties imposed for infringements must respect the principle of gradualness and proportionality with respect to the severity of the violations committed.

The determination of the type, as well as the extent of the penalty imposed as a result of the commission of infringements, including relevant offences pursuant to Legislative Decree 231/01, must be based on compliance with and evaluation of the following:

- the intent of the behaviour that led to the violation;
- the negligence, carelessness and incompetence demonstrated by the author in committing the violation, especially with reference to the actual possibility of foreseeing the event;
- the relevance and possible consequences of the violation or offence;
- the position held by the agent within the company organisation, especially in consideration of the responsibilities related to his/her duties;
- any aggravating and/or mitigating circumstances that may be detected in relation to the behaviour of the Recipient, including, by way of example, the imposition of disciplinary measures against the same party in the two years prior to the violation or offence;
- the participation of several Recipients, in agreement with each other, in committing the violation or offence.

The procedure for challenging the infringement and the imposition of the penalty are diversified on the basis of the category to which the agent belongs.

## 2.6.5 Employee penalties

The behaviours of employees in violation of the individual rules of conduct contained in this MOG 231 are defined as disciplinary offences.

The penalties imposed on employees fall within those provided for by the company's disciplinary system and/or the penalty system provided for by the National Bargaining Agreement applied in the Company, in compliance with the procedures provided for in Article 7 of the Workers' Statute and any applicable special regulations.

The Company's corporate disciplinary system is therefore made up of the rules of the Civil Code on the subject and the contractual rules provided for by the aforementioned National Bargaining Agreement. In particular, the Disciplinary system describes the penalised behaviours, depending on the significance of the individual cases considered and the penalties actually envisaged for the commission of the facts themselves on the basis of their severity.

In relation to the above, the MOG 231 refers to the penalties and the categories of punishable events provided for by the existing punitive mechanism within the National Bargaining Agreement, in order to base any violations of the MOG 231, as well as the legislation on whistleblowing, in the cases already provided for by the aforementioned provisions.

The Company believes that the penalties provided for in the National Bargaining Agreement are applied, in accordance with the methods indicated below and in consideration of the general principles and criteria identified in the previous point, in relation to the Infringements defined above.

In particular, for employees, in application of the National Bargaining Agreement above, the following penalties are provided:

- a. verbal warning;
- b. written warning;
- c. fine;
- d. suspension from work without pay;
- e. dismissal.

The verbal warning for minor faults, or the written warning, having a more specific warning character.

**(a) The verbal or (b) written warning**, in accordance with the National Bargaining Agreement, is applicable to the employee for:

- first infringement of limited severity;
- negligent violation of the information obligations towards the Supervisory Body provided for by MOG 231;
- in general, slight non-compliance with the duties established by the internal procedures provided for by the MOG 231 or adoption of behaviour that does not comply with the provisions of the MOG 231 itself in the performance of an activity in an area at risk or the instructions given by superiors, or slight violation of the provisions on the protection of the employee or collaborator who reports offences.

**(c) Fine.**

The fine (not exceeding the amount of three hours of normal pay), in accordance with the National Bargaining Agreement, is applicable to the employee for:

- ineffectiveness of the verbal or written warning, or in cases where the nature of the infringement is such that the reprimand is considered inadequate;
- first offence of greater severity, also in relation to the tasks performed;
- in general, non-compliance (repeated or of a certain severity) with the duties established by the internal procedures provided for by the MOG 231 or adoption of behaviour that does not comply with the provisions of the Model itself in the performance of an activity in an area at risk or the instructions given by superiors.

**(d) Suspension from work without pay**

The suspension from work without pay (for a period not exceeding 3 days of actual work) in accordance with the National Bargaining Agreement, is applicable to the employee for:

- cases of recurrence;

- first offence of greater severity, also in relation to the tasks performed;
- in general, non-compliance (repeated or of a certain severity) with the duties established by the internal procedures provided for by the MOG 231 or adoption of behaviour that does not comply with the provisions of the Model itself in the performance of an activity in an area at risk or the instructions given by superiors.

#### **(e) Dismissal**

A worker who, in carrying out an activity in one of the areas at risk, adopts behaviour that does not comply with the requirements of MOG 231 and unequivocally aimed at committing one of the offences punished by Legislative Decree no. 231/01, is therefore subject to the disciplinary measure of dismissal in compliance with the National Bargaining Agreement.

In particular, the measure applies in the event that an employee has, intentionally and negligently (in the latter case, only for crimes in the field of health and safety at work), committed an infraction of such importance as to construe, even in a purely abstract way, cases of crime pursuant to Legislative Decree no. 231/01.

With regard to the ascertainment of the aforementioned infringements, the disciplinary procedure and the imposition of penalties, the powers of the employer, possibly conferred on specific parties appointed for this purpose, remain unchanged.

The necessary involvement of the Supervisory Body in the procedure for imposing penalties for violation of MOG 231 is provided for, in the sense that a disciplinary measure for violation of MOG 231 cannot be imposed without prior notification to the Supervisory Body.

This communication becomes superfluous when the proposal for the application of the measure comes from the Supervisory Body.

The Supervisory Body must also be notified of any dismissal provision relating to the disciplinary procedures referred to in this paragraph.

Workers will be given immediate and widespread information about the introduction of any new provision, issuing an internal communication to explain the reasons and summarise its content.

#### **2.6.6 Measures against directors (art. 5, first paragraph, lett. a) of Legislative Decree 231/01)**

The Company rigorously evaluates the infringements of this MOG 231 by those who represent the top management of the Company and present its image to employees, shareholders, customers, creditors, Supervisory Authorities and the general public. The values of fairness and transparency must first of all be made one's own, shared and respected by those who guide corporate decisions, so as to constitute an example and stimulus for all those who, at any level, work for the Company.

Violations of the principles and measures provided for in MOG 231 adopted by the Company by the members of the Board of Directors of the same Company must be promptly communicated by the Supervisory Body to the entire Board of Directors.

The liability of the directors towards the Company is, in all respects, governed by Article 2392 of the Italian Civil Code<sup>2</sup>.

The Board of Directors is responsible for evaluating any infringements and take appropriate measures against the responsible Director(s). In this assessment, the Board of Directors is assisted by the Supervisory Body and resolves by an absolute majority of those present, excluding the Director(s) who committed the Infringements

The penalties applicable to directors are the revocation of powers or office and, in the event that the director is linked to the Company by an employment relationship, dismissal.

In compliance with the applicable legal provisions, the Board of Directors is responsible for convening the Shareholders' Meeting, if deemed necessary, pursuant to art. 2406 of the Italian Civil Code. The convocation of the Shareholders' Meeting is mandatory for the resolutions of any termination of office or claim for liability filed against the directors (it should be noted that the claim for liability filed against directors is of a compensatory nature and, therefore, cannot be considered a penalty).

### 2.6.7 Measures against members of the Supervisory Body

Violations of this Organisation, Management and Control Model, as well as any non-compliance with the regulations on whistleblowing consisting of a violation of confidentiality obligations on the identity of the author of the report or acts of retaliation or discrimination against the whistleblower, by the members of the Supervisory Body must be promptly communicated, by any of the directors, to the Board of Directors. These bodies, after contesting the violation and granting the appropriate defence tools, will adopt the appropriate measures such as, by way of example, termination of office.

### 2.6.8 Measures against External Parties

Any behaviour carried out by external parties (collaborators, agents and representatives, consultants and in general the parties who carry out self-employment activities, as well as suppliers and partners, also in the form of a temporary association of companies, as well as joint ventures) in contrast with the lines of conduct indicated by this MOG 231 and such as to entail the risk of committing an offence provided for by Legislative Decree 231/, may determine, in accordance with the provisions of the specific contractual clauses included in the letters of appointment or in the contracts, the termination of the contractual relationship, or the right to withdraw from it, without prejudice to any claim for compensation if such conduct results in damage to

---

<sup>2</sup> Art. 2392 Italian Civil Code. **Liability towards the company.**

1. Directors must fulfil the duties imposed on them by law and by the articles of association with the diligence required by the nature of their office and their specific skills. They are jointly and severally liable to the company for damages arising from non-compliance with these duties, unless they are attributions of the executive committee or functions specifically attributed to one or more directors.
2. In any case, the directors, without prejudice to the provisions of the third paragraph of art. 2381, are jointly and severally liable if, being aware of injurious events, they have not done everything they could to prevent their commission or eliminate or mitigate their harmful consequences.
3. Liability for the acts or omissions of the directors does not extend to those among them who, being without fault, have promptly recorded their dissent in the book of meetings and resolutions of the board by giving immediate notice in writing to the chairman of the board of statutory auditors.

the Company, as, by way of example, in the case of application, even as a precautionary measure of the penalties provided for by the Decree against the Company.

The Supervisory Body, in coordination with the Managing Directors or another party delegated by them, verifies that specific procedures are adopted to transmit the principles and lines of conduct contained in this MOG 231 and in the Code of Ethics to external parties and verifies that they are informed of the consequences that may derive from the violation of the same.

## 2.6.9 Whistleblowing penalties

The ANAC guidelines, with a view to identifying the recipient, distinguish, for the various cases, between a natural and legal person held responsible and therefore the recipient of the penalty. In particular:

- i. in the event of failure to establish the channel, failure to adopt the procedures or adoption of non-compliant procedures, the person responsible is identified in the management body;
- ii. in cases where the verification and analysis of the reports received has not been carried out, as well as when the obligation of confidentiality has been violated, the person responsible is the report manager.

The management of reports falls within the prerogatives attributable to the report manager's duties; therefore, any breaches provide for the application of the penalties set forth in the applicable National Bargaining Agreement. With reference, however, to the hypothesis of penalty against those who have retaliated, the natural person identified as responsible for the retaliation is punished.

In accordance with the provisions of art. 6, paragraph 2-bis, of Legislative Decree 231/2001, of Legislative Decree 24/2023 and the Whistleblowing Procedure, the disciplinary system is applied (meeting the following conditions):

- against those who are responsible for any act, even if only attempted or threatened, of retaliation or discrimination or in any case of illegitimate prejudice, direct or indirect, for reasons related, directly or indirectly, to the Report, which causes or may cause unfair damage to (i) the Whistleblower, (ii) anyone who has collaborated in the ascertainment of the facts subject to a Report, (iii) the other subjects identified by Legislative Decree 24/2023;
- against those who have hindered or attempted to hinder reporting;
- against the Concerned Party, for the ascertained liabilities;
- against anyone who violates the confidentiality obligations referred to in the Whistleblowing Procedure and Legislative Decree 24/2023;
- against the Report Manager, if s/he has not verified and analysed the reports received;
- against the Whistleblower in the event of reports in "bad faith", that is, if s/he has been found guilty, even in first instance ruling, of defamation or slander or his/her civil liability in cases of wilful misrepresentation or fraud.

The objective and subjective profiles of the relevant conduct are taken into account when identifying the related penalty. In particular, the objective elements of the relevant conduct, measured in an increasing order of severity, are:

1. breaches of the Model that did not involve exposure to risk or resulted in modest risk exposure;

2. breaches of the Model that resulted in substantial or significant risk exposure;
3. breaches of the Model that involve a criminally relevant event.

Significant conduct shall also have greater or lesser severity depending on the varying significance of the following subjective elements and, in general, the circumstances in which the breach was committed. In particular, in accordance with gradual and proportional principles, the following will be taken into account when determining the penalty to be imposed:

- the possible commission of several breaches within the same conduct, in which case the aggravating factor will be applied in relation to the penalty envisaged for the more serious violation;
- the possible recidivism of the perpetrator(s);
- the level of hierarchical and/or technical responsibility of the party to whom the challenged conduct is related;
- any sharing of liability with other parties who have participated in determining the breach.

## 2.6.10 Loss of legal protections

The protections granted to top management, to those managed by others, to those who collaborate with the Entity and, in general, to those who file a report, cease if the criminal liability of the author of the report is ascertained for the crimes of slander, defamation or for other crimes attributable to the falsity of the report to the judicial or accounting authority, even only by first instance ruling. Likewise, the protection measures pursuant to art. 16 of Legislative Decree 24/2023 in favour of the whistleblower or complainant are not guaranteed when civil liability is established, for the same reason, in cases of wilful misrepresentation or fraud. In both cases, a disciplinary measure is imposed.

However, pursuant to Art. 20 of Italian Legislative Decree 24/2023, disclosing or disseminating information about violations that offend the reputation of the person involved or reported is not punishable, when, at the time of disclosure or dissemination, there were reasonable grounds to believe that the disclosure or dissemination of the same information was necessary to disclose the violation and the whistleblowing, public disclosure or report was made pursuant to art. 16 of the above mentioned decree.

## 2.7 Communication and training plan

### 2.7.1 Model communication and training

The communication of the MOG 231 (and the Code of Ethics) will take place through the methods indicated below:

- **in-house personnel** (employees, new hires, etc.): the MOG 231 (General Part and Special Parts) and the Code of Ethics will be published on the company intranet. All personnel will, therefore, be informed about the publication (and/or updating) of the aforementioned documents with a specific communication that will be transmitted on the company portal;
- **external parties** (suppliers, collaborators, consultants, etc.): the General Part of the MOG 231 and the Code of Ethics will be published on the company website <https://zeco hydropower.com/>.

With regard to the information and training activities for Model Recipients, they are supervised and integrated by the Supervisory Body and articulated as follows:

- **management personnel and with parties with corporate representation:** general initial training will be carried out in the classroom and, subsequently, specific training of the newly hired and periodic updating in cases of significant modification of the MOG 231 and, in particular, in the case of introduction additional predicate offences by law.

It will be the responsibility of the Supervisory Body to verify:

- course quality;
- update frequency;
- actual personnel participation.

Training courses must include:

- an introduction to Confindustria's legislation and Guidelines;
  - an in-depth study dedicated to the principles contained in the Code of Ethics and in the General Part of MOG 231;
  - a description of the role played by the Supervisory Body;
  - a description of the penalty system.
- **non-management personnel involved in sensitive activities:** a training course will be organised whose contents are similar, in nature and extent, to those described above. It will be the responsibility of the Supervisory Body to verify the adequacy of the training course and the actual conduct of the same, including by new hires or at the time of a change in the organisational position that is such as to require the participation of the course itself;
  - **non-management personnel not involved in sensitive activities:** an internal information note will be distributed to all employees currently in force and to those who will be subsequently hired. The Supervisory Body will be responsible for verifying the adequacy of the information note and its effective communication;
  - **external parties:** a general information note will be distributed to all those who have current contractual relations with the Company in the context of sensitive activities. To those with whom contractual relationships are established in the future, the information note will be delivered at the time the relevant contracts are signed. The Supervisory Body will be responsible for verifying the adequacy of the information note and its effective communication.

## 2.8 Supervisory body

### 2.8.1 Regulatory framework

Article 6, first paragraph, letter b) provides, with reference to the action of senior management, that "*the task of supervising the operation and observance of the models and taking care of their updating*" must be entrusted "*to a corporate body with autonomous powers of initiative and control*".

Although there is no express legislative reference in relation to the action of the parties subject to the management of others for the purposes of the effective implementation of the Model, Article 7, fourth



paragraph, letter a) requires *periodic verification and possible modification of the same if significant violations of the requirements are discovered or changes occur in the organisation or activity*. This activity is typically of the Supervisory Body's remit.

The Supervisory Body is the corporate department responsible for the supervision of MOG 231, in terms of control over ethical, organisational and management procedures.

## 2.8.2 Appointment and termination procedure

The Supervisory Board is appointed by the Board of Directors.

The appointment must specify the criteria adopted when identifying, structure and type of body or department vested with the role of Supervisory Body, as well as the reasons that led to making that choice and appointing the individual members of the Supervisory Body.

In the collegial composition, the Board of Directors appoints, among the members, the Chairman of the Supervisory Board. In any case, the Chairman, at the time of appointment and throughout the term of office, must not be bound in any way, in any capacity, to the Company by constraints of dependence, subordination or hold managerial positions within the same.

The individual members of the Supervisory Body must personally meet the requirements of good repute and morality.

Causes of ineligibility:

- own, directly or indirectly, shareholdings of such magnitude as to allow the exercise of control or significant influence over the company;
- be a close family member of executive directors of the company or of persons who find themselves in the situations indicated in the previous points;
- be disqualified, disabled or bankrupt;
- be subjected to criminal proceedings for one of the offences indicated in Legislative Decree 231/01;
- have requested and consented to the application of the penalty by agreement of the parties pursuant to art. 444 of the Code of Criminal Procedure for one of the offences indicated in Legislative Decree 231/01;
- having been convicted, with an irrevocable sentence pursuant to art. 648 of the Code of Criminal Procedure:
  - for crimes connected with the performance of his/her duties;
  - for crimes which significantly affect their professional morality;
  - for crimes which involve disqualification from public offices, from the management offices of companies and legal persons, from a profession or from an art, as well as the inability to enter into contracts with the Public Administration;
  - and, in any case, for having committed one of the crimes contemplated by Legislative Decree 231/01;

- in any case, to protect the essential requirements of the Supervisory Body, from the moment in which a member is notified of the commencement of criminal proceedings pursuant to Articles 405 and 415 bis of the Code of Criminal Procedure and until a ruling is issued that there is no need to proceed pursuant to Article 425 of the Code of Criminal Procedure, or if appropriate, until an acquittal pursuant to Articles 529 and 530 of the Code of Criminal Procedure; this cause of ineligibility applies exclusively to criminal proceedings for the crimes referred to in the previous point.

The appointment must provide for the duration of the assignment. It is, in fact, fixed-term and has a duration of 3 (three) years from the date of appointment.

This appointment must also provide for a salary for the position, except in the case of investiture of members of other bodies or departments for which supervision of the adequacy and actual operation of the internal control system is a predominant part of their duties, the MOG 231 being adopted - according the most authoritative doctrine - as an integral part of the internal control system.

The members of the Supervisory Body may terminate their office due to resignation, incapacity, death or dismissal.

The members of the Supervisory Board may be terminated:

- in case of repeated non-fulfilment of tasks, or unjustified inactivity;
- in the event of imposition, against the Company, of disqualifying sanctions, due to the inactivity of the member(s);
- when violations of the MOG 231 are found by the obliged parties and there is a failure in reporting such violations and in verifying the suitability and effective implementation of the Model in order to propose any changes;
- if, after appointment, any of the causes of ineligibility mentioned above arise.

The termination is resolved by the Board of Directors.

In the event of the resignation, incapacitation, death or termination of an effective member of the Supervisory Body, the Chairman of the Supervisory Body will promptly notify the Board of Directors, which will take the appropriate decisions without delay.

In the event of resignation, incapacitation, death or termination of the Chairman of the Supervisory Body, the most senior effective member takes over and remains in office until the date on which the Board of Directors approves the appointment of the new Chairman of the Supervisory body.

### 2.8.3 Essential requisites

In consideration of the specificity of the assigned tasks, the provisions of Legislative Decree 231/01 and the indications contained in the Guidelines issued by Confindustria, the choice of the internal body with autonomous powers of initiative and control was made in order to guarantee the Supervisory Body the requirements of autonomy, independence, professionalism and continuity of action that Legislative Decree 231/01 itself requires for this body.

In particular, also in consideration of the aforementioned Confindustria Guidelines, the aforementioned requirements can thus be qualified:

### 2.8.3.1 Autonomy

The Supervisory Body has decision-making autonomy.

The Body is autonomous vis-à-vis the Company, i.e. it is not involved in any way in operational activities, nor is it involved in management activities. In addition, the Body can carry out its role without direct or indirect conditioning by the controlled parties. The activities carried out by the Supervisory Body cannot be examined by any other corporate body or department.

The Body is also autonomous in the regulatory sense, that is, it has the possibility of determining its own behavioural and procedural rules within the scope of the powers and functions determined by the Board of Administration.

### 2.8.3.2 Independence

The independence of the Supervisory Body is a necessary condition of not being subject to any dependence on the Company. Independence is obtained through a correct and adequate hierarchical positioning.

### 2.8.3.3 Professionalism

The Supervisory Body is professionally capable and reliable.

It is essential to ensure that the necessary technical and professional skills are available at the collegiate level. This includes legal, accounting, corporate, organizational, and occupational health and safety skills.

In particular, specific skills must be guaranteed in inspection and consultancy activities, such as, for example, skills relating to statistical sampling, risk analysis and assessment techniques, interview and questionnaire processing techniques, as well as methodologies for identifying fraud.

These characteristics, together with independence, guarantee the objectivity of judgement.

### 2.8.3.4 Continuity of action

In order to guarantee the effective and constant implementation of MOG 231, the Supervisory Body operates without interruption. The Supervisory Body, therefore, in the operational solutions adopted, guarantees a prevailing commitment, even if not necessarily exclusive, suitable in any case to effectively and efficiently carry out its institutional tasks.

## 2.8.4 Organisational positioning

Article 6 of Legislative Decree 231/01 requires that the Body be internal to the Company, collegially participating in the organisational chart. Only in this way can the Supervisory Body be made aware of the Company's events and can carry out the necessary coordination with the other corporate bodies. Similarly, only the inherent nature of the Supervisory Body can guarantee the necessary continuity of action.

The Supervisory Body is a **staff department** of the Board of Directors, and is appointed by it. In order to further guarantee the requirement of independence, the Supervisory Body has information obligations towards the Shareholders' Meeting.

In addition, constant information flows between the Supervisory Body and the Board of Directors are guaranteed, through their membership in the Company and by virtue of the organisational positioning.

## 2.8.5 Composition

Applying all the aforementioned principles to the Company's business reality and in consideration of the specificity of the tasks assigned to the Supervisory Body, the Company intended to establish a Supervisory Body with a collegial composition with a number of members equal to two.

The Supervisory Body has the right to make use of its specific secretary authorised to carry out operational support activities, within the framework of its full decision-making autonomy. The performance of operational activities by the secretary in support of the Supervisory Body is regulated by a specific appointment or assignment.

The tasks that can be externally assigned are those relating to the performance of all technical activities, without prejudice to the obligation to report to the company Supervisory Body by the body or any other external party used to support it. It is evident, in fact, that this type of assignment does not diminish the responsibility of the company Supervisory Body with regard to the supervisory duty conferred on it by law.

The aforementioned composition is recognised as adequate to ensure that the Supervisory Body is in possession of the prescribed requisites of autonomy of intervention and continuity of action.

## 2.8.6 Duties

The Supervisory Body carries out the tasks provided for in Articles 6 and 7 of Legislative Decree 231/01 and the following tasks in particular:

- supervisory and control activities;
- Monitoring activities with reference to the implementation of the Code of Ethics;
- adaptation and updating of MOG 231;
- reporting to corporate bodies;

### 2.8.6.1 Supervisory and control activities

The primary function of the Supervisory Body relates to the continuous supervision of the operation of the 231 Model adopted.

The Supervisory Body must supervise:

- compliance with the requirements of MOG 231 by the Recipients in relation to the different types of offences contemplated by Legislative Decree 231/01;
- the actual effectiveness of MOG 231 in relation to the corporate structure and the effective ability to prevent the commission of the offences referred to in Legislative Decree 231/01.

In order to adequately perform this important function, the Supervisory Body must carry out a periodic check of the individual areas of activity assessed as sensitive, verifying the effective adoption and correct application of the protocols, the preparation and regular maintenance of any documentation provided for in the protocols themselves, as well as overall the efficiency and functionality of the measures and precautions adopted in MOG 231 with respect to the prevention and impediment of the commission of the offences envisaged by Legislative Decree 231/01.

In particular, the Supervisory Body has the task of:

- verifying the effective adoption and correct application of the control protocols envisaged by MOG 231. However, it is important to note that control activities are delegated to operational management, as an integral part of every business process. Staff training is therefore crucial.
- carrying out, also through the operational support of the secretary, periodic targeted checks on certain operations or specific acts carried out, especially in the context of sensitive activities, the results of which are summarised in a specific report whose content will be provided in communications to corporate bodies, as described below;
- collect, process and store relevant information regarding compliance with MOG 231;
- monitor the initiatives for the dissemination of knowledge and understanding of MOG 231.

### 2.8.6.2 Monitoring activities with reference to the implementation of the Code of Ethics

The Supervisory Body monitors the application and compliance with the Code of Ethics adopted by the Company Board of Directors on December 13, 2023.

The Supervisory Body oversees the dissemination, understanding and implementation of the Code of Ethics.

The Supervisory Body proposes any need to update the Code to the Board of Directors.

### 2.8.6.3 Adaptation and updating of MOG 231

The Supervisory Body has the task of evaluating the opportunity to make changes to MOG 231, formulating an appropriate proposal to the Board of Directors, should these become necessary as a result of:

- significant infringements of the provisions included in the adopted MOG 231;
- significant changes to the internal structure of the Company, or to the methods of carrying out company activities;
- regulatory changes.

In particular, the Supervisory Body has the task of:

- investigating company activities for the purpose of updating the mapping of sensitive activities;
- coordinating with the person in charge of this for staff and collaborator training programs;
- interpreting the relevant legislation on predicate offences, as well as any guidelines prepared, including updates to existing ones, and verifying the adequacy of the internal control system in relation to regulatory requirements or Confindustria guidelines;
- verifying the need to update MOG 231.

### 2.8.6.4 Reporting to corporate bodies

The Supervisory Body must constantly liaise with the Board of Directors.

The Supervisory Board defers to the Board of Directors:

- if necessary, if it is not able to reach unanimous decisions;
- if necessary, regarding the formulation of proposals for any updates and adjustments to the adopted MOG 231;
- immediately, with regard to ascertained violations of the MOG 231, in cases in which such violations may result in the liability of the company, so that appropriate measures are taken. In cases where it is necessary to adopt appropriate measures against the directors, the Supervisory Body is required to notify the Shareholders' Meeting;
- periodically, regarding an information report, at least twice a year regarding the verification and control activities carried out and the outcome thereof, as well as in relation to any critical issues that emerged in terms of conduct or events that may have an effect on the adequacy or effectiveness of the MOG 231 itself.

The Supervisory Body may be convened at any time by the Board of Directors or may in turn submit a request to that effect, to report on the MOG 231 operations or on specific situations.

#### 2.8.6.5 Information flow management

In order to facilitate control and supervisory activities, information flows to the Supervisory Body must be initiated and guaranteed.

It is in fact necessary for the Supervisory Body to be constantly informed of what is happening in the company and of every important aspect.

The obligations to provide information to the Supervisory Body guarantee the orderly performance of the supervisory and control activities on the effectiveness of the MOG 231 and concern the information, data and news specified in detail in the Special Parts, or those further identified by the Supervisory Body and/or thereby requested from the individual company departments.

This information must be transmitted in the times and in the ways that are defined in detail in the Special Parts or that will be defined by the Supervisory Body (information flows).

The information obligations towards the Supervisory Body also concern, on an occasional basis, any other information, of any kind, relating to the implementation of MOG 231 in the areas of sensitive activities as well as compliance with the provisions of Legislative Decree 231, which may be useful for the purposes of carrying out the tasks of the Supervisory Body and in particular, in a mandatory manner:

- information relating to the effective implementation, at all company levels, of the MOG 231, with evidence of any penalties issued, or of the dismissal measures of the punitive proceedings, with related reasons;
- the emergence of new risks in the areas managed by the various managers;
- any reports or claims possibly prepared by the various managers as part of their control activity, from which facts, acts or omissions with critical profiles may emerge with respect to compliance with the provisions of Decree 231 or the provisions of the MOG 231;
- anomalies, faults found or the results of the control activities carried out by the company functions to implement the MOG 231;

- proceedings and/or news originating from criminal investigation departments, or from any other authority, from which can be deduced the carrying out of investigative activity for the criminal offences contemplated by Decree 231, also initiated with regards to unknown parties;
- the internal relations from which responsibility for the hypotheses of crime emerges;
- reports or requests for legal assistance sent to the Company by top management or employees in case of initiation of legal proceedings against them for one of the crimes provided for by Legislative Decree 231/01;
- reports by top management or employees of alleged cases of violations and breaches of specific rules of conduct, or of any suspicious attitude with reference to the offences covered by Legislative Decree 231/01;
- reports by collaborators, agents and representatives, consultants and in general those who carry out self-employment activities, by suppliers and partners (also in the form of a temporary association of companies, as well as joint ventures), and more generally, by all those who, for any reason, operate in the so-called sensitive areas of activity on behalf of or in the interest of the Company.

The Supervisory Body has no obligation to promptly and systematically verify all the phenomena represented; therefore, it has no obligation to act whenever there is a report, as the Supervisory Body is left to its discretion and responsibility to evaluate the specific cases in which it is appropriate to initiate more detailed checks and interventions.

With reference to the methods of transmission of reports by top management or employees, it should be noted that the obligation to inform the employer of any conduct contrary to MOG 231 adopted is part of the broader duty of diligence and obligation of loyalty of the employee. Consequently, the correct fulfilment of the information obligation by the employee cannot give rise to the application of disciplinary measures. On the other hand, any improper information, both in terms of content and form, brought about through merely slanderous intent will be subject to appropriate disciplinary measures.

In particular, the following provisions apply:

- the information and reports received from anyone, including those relating to any violation or suspected violation of MOG 231, its general principles and the principles set forth in the Code of Ethics, must be made in writing and in an anonymous form. The Supervisory Body acts in such a way as to guarantee the authors of the reports against any form of retaliation, discrimination or penalisation or any consequence deriving from the same, assuring them the confidentiality of their identity, without prejudice to the legal obligations and the protection of rights of the Company or of persons accused erroneously and/or in bad faith;
- the information and reports must be sent by the concerned party directly to the Supervisory Body;
- the Supervisory Body assesses the reports received; all recipients of the disclosure obligations are required to collaborate with the Body itself, in order to collect all the additional information deemed necessary for the correct and complete assessment of the report.

The information flows and reports are stored by the Supervisory Body in a specific computer and/or hard copy database. The data and information stored in the database are made available to subjects outside the Supervisory Body with prior authorisation from the Supervisory Body, unless access is required by law. The

latter defines, with a specific internal provision, criteria and conditions for access to the database, as well as for the conservation and protection of data and information, in compliance with current legislation.

### 2.8.7 Powers

The main powers of the Supervisory Body are:

- self-regulation and definition of internal operating procedures;
- supervision and control.

With reference to the powers of self-regulation and definition of internal operating procedures, the Supervisory Body has exclusive responsibility in relation to:

- the procedures for recording their activities and decisions;
- methods for communication and direct relationships with each corporate department, as well as the acquisition of information, data and documentation from the corporate departments;
- the methods of coordination with the Board of Directors and participation in the meetings of said bodies, on the initiative of the Body itself;
- methods for organising its supervisory and control activities, as well as presenting the results of the activities carried out.

With reference to the supervisory and control powers, the Supervisory Body:

- has free and unconditional access to all company departments - without the need for any prior consent - in order to obtain any information, document or data deemed necessary for the performance of the tasks envisaged by Legislative Decree 231/01;
- may freely make use of its initial budget and budget for a given period, without any interference, in order to satisfy every need necessary for the correct performance of its duties;
- may, if deemed necessary, avail itself - under its direct supervision and responsibility - of the assistance of all company departments;
- likewise, it may, in full decision-making autonomy and if specific skills are necessary and in any case to professionally fulfil its duties, avail itself upon the operational support of some of the Company's operating units or even the collaboration of particular professionals found outside the Company, using its budget for the period for this purpose. In these cases, the parties external to the Supervisory Body operate as mere technical-specialist support consultants;
- it may, having made the appropriate investigations and assessments and having heard the perpetrator of the violation, report the event according to the regulations provided for in the penalty system adopted pursuant to Legislative Decree 231/01, it being understood that the formal dispute procedure and the imposition of the penalty is carried out by the employer.



## 2.8.8 Budget

In order to further strengthen the requirements of autonomy and independence, the Supervisory Body has an adequate initial and period budget previously approved by the Board of Directors and proposed, in consideration of its needs, by the same Supervisory Body.

The Supervisory Body will be able to make use of these financial resources in full autonomy, without prejudice to the need to report on the use of the budget itself on at least an annual basis, as well as to justify the presentation of the budget for the subsequent period, as part of the periodic information report made to the Board of Directors.

## 2.9 Whistleblowing reporting requirements

### 2.9.1 The Supervisory body's role

Zeco, in accordance with the provisions of art. 5, paragraph 1, of Legislative Decree 24/2023, entrusted the management of the internal reporting channel to the Supervisory Body.

The Company has activated a computer platform equipped with encryption systems to guarantee the confidentiality of the identity of the whistleblower, the concerned party, the persons involved in the report and the information contained in the report accessible at the following link <https://segnalazioni.zecohydropower.com>.

In order to allow for the implementation of the provisions on the protection of employees who report offences, it is the task of the Supervisory Body to oversee the whistleblowing procedure.

The report management process is divided into four phases:

- receipt: acknowledgement of the report and feedback to the whistleblower;
- investigation: assessment of the relevance and non-excess of the data received in the report, as well as the verifiability of the facts represented, ensuring that these phases are carried out as soon as possible and in compliance with the principles of objectivity, competence, confidentiality and professional diligence;
- assessment: specific analyses on the substantiation or otherwise of the reported facts, also through the acquisition of the information necessary for the assessments;
- penalties/improvements/case dismissal: proposal of penalties for illegal conduct or recommendations regarding the adoption of the necessary corrective actions on the business processes affected by the report aimed at strengthening the internal control system. If, on the other hand, the report is unfounded, case dismissal accompanied by the reasons.

Report management and the relative data processing are carried out in compliance with the current privacy law.

In detail, the reports received will be managed by the Supervisory Body, in its capacity as Report Manager, in order to initially carry out an assessment that verifies:

- whether the report falls within the scope of Legislative Decree 24/2023;
- to which of the cases the reported violation is attributable;
- that the report is sufficiently substantiated to be able to proceed with an in-depth investigation of the same.

The Report Manager:

- provides feedback to the whistleblower within 7 days regarding the receipt of the report;
- constantly updates the whistleblower on the continuation of the investigations, through the platform;
- may use in-house personnel as support for the investigations or outsourced personnel for specific assessments;
- in any case, it provides feedback to the whistleblower within 3 months of receipt of the report regarding the conclusion of the investigation, the outcome of the same and any actions taken.

The reports and relative documentation are kept for the time required for processing of the report, and in any event for no more than five years after the date that the whistleblower is notified about the final outcome of the report.

In order to allow the implementation of the provisions on the protection of employees who report offences, it is the task of the Company Supervisory Body, without prejudice to the possibility of escalating any reports, to monitor the whistleblowing procedure, since there are already general information obligations regarding the implementation of the MOG and compliance with the provisions contained in the Decree.



**Zeco di Zerbaro e Costa e C. s.r.l.**

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

<b>Rev.</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Approvazione</b>	<b>Data</b>
0	Prima emissione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001	PAOLO ZERBARO	13.12.2023

<b>PREMESSA .....</b>	<b>38</b>
<b>1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....</b>	<b>38</b>
<b>2 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>38</b>
<b>3 DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>38</b>
<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>40</b>
<b>1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....</b>	<b>40</b>
1.1 <i>OGGETTO DEL DECRETO .....</i>	40
1.2 <i>FATTISPECIE DI REATO .....</i>	40
1.3 <i>SANZIONI.....</i>	42
1.4 <i>ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....</i>	42
1.5 <i>LEGGI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....</i>	43
<b>2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG 231).....</b>	<b>47</b>
2.10 <i>FUNZIONAMENTO DEL MODELLO.....</i>	47
2.11 <i>DESTINATARI DEL MODELLO.....</i>	48
2.12 <i>STRUTTURA E COMPONENTI .....</i>	48
2.13 <i>L'APPROCCIO METODOLOGICO .....</i>	50
2.13.1 <i>Metodologia adottata .....</i>	50
2.14 <i>IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI .....</i>	50
2.14.1 <i>Principi.....</i>	50
2.15 <i>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</i>	51
2.15.1 <i>Premessa .....</i>	51
2.15.2 <i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....</i>	52
2.15.3 <i>Destinatari e loro doveri.....</i>	52
2.15.4 <i>Principi generali relativi alle sanzioni.....</i>	53
2.15.5 <i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....</i>	53
2.15.6 <i>Misure nei confronti degli amministratori (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/01) .....</i>	55
2.15.7 <i>Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	56
2.15.8 <i>Misure nei confronti dei Soggetti Esterni.....</i>	56
2.6.9 <i>SANZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....</i>	57
2.6.10 <i>PERDITA DELLE TUTELE GARANTITE DALLA LEGGE.....</i>	58
2.16 <i>IL PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....</i>	58

2.16.1	<i>Comunicazione e formazione sul Modello</i> .....	58
2.17	<i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	60
2.17.1	<i>Contesto normativo</i> .....	60
2.17.2	<i>Iter di nomina e di revoca</i> .....	60
2.17.3	<i>Requisiti essenziali</i> .....	61
2.17.3.1	Autonomia .....	62
2.17.3.2	Indipendenza .....	62
2.17.3.3	Professionalità .....	62
2.17.3.4	Continuità d'azione .....	62
2.17.4	<i>Collocazione organizzativa</i> .....	62
2.17.5	<i>Composizione</i> .....	63
2.17.6	<i>Funzioni</i> .....	63
2.17.6.1	Attività di vigilanza e controllo .....	63
2.17.6.2	Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico .....	64
2.17.6.3	Attività di aggiornamento del MOG 231 .....	64
2.17.6.4	Reporting nei confronti degli organi societari .....	65
2.17.6.5	Gestione dei flussi informativi .....	65
2.17.7	<i>Poteri</i> .....	67
2.17.8	<i>Budget</i> .....	68
2.18	<i>PRESCRIZIONI RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING</i> .....	68
2.18.1	<i>Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	68

## PREMESSA

### 1 Presentazione della Società

**Zeco di Zerbaro e Costa e C. s.r.l.** (nel prosieguo anche “ZECO” o “la Società”) è leader, con oltre 60 anni di esperienza, nella progettazione, produzione e vendita, montaggio, manutenzione e riparazione, gestione di macchine e impianti per l’industria dell’energia nel settore dello SMALL HYDRO.

Zeco ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2015 in materia ambientale nonché la certificazione ISO 45001:2018 per la gestione dei rischi in materia salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

### 2 Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito anche “Decreto 231”) 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 D.Lgs. 231/01 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell’ente, la capacità della Società di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto medesimo.

Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01 e la Società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOG 231), si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

In relazione al contesto normativo precedentemente descritto, Zeco ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;
- istituire un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, deputato a vigilare sull’osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del MOG 231 adottato da Zeco e l’approccio metodologico seguito per la creazione dei componenti stessi.

### 3 Descrizione del documento

Il documento descrittivo del MOG 231 di Zeco si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- **Parte Speciale**, una per ciascuna famiglia di reato, che riporta:
  - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;

- le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
- i principi comportamentali da rispettare;
- i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
- i flussi informativi sistematici predisposti.

## PARTE GENERALE

### 1 Il Decreto legislativo 231/2001

#### 1.1 Oggetto del decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 - sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

#### 1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D. lgs. n. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D. lgs. n. 231/01);



- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D. lgs. n. 231/01);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in calori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D. lgs. n. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1, D. lgs. n. 231/01);
- Reati Societari (art. 25 ter, D. lgs. n. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D. lgs. n. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1, D. lgs. n. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D. lgs. n. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies, D. lgs. n. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25 septies, D. lgs. n. 231/01);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D. lgs. n. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1, D. lgs. n. 231/01);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D. lgs. n. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D. lgs. n. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25 undecies, D. lgs. n. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25 duodecies, D. lgs. n. 231/01);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies, D. lgs. n. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, d. lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, d. lgs. n. n. 231/2001);
- Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies, d. lgs. n. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies, d. lgs. n. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies, d. lgs. n. n. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Legge 14 gennaio 2013, n. 9, art. 12);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

I singoli reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 231/2001, suddivisi per famiglie di reato, sono ricompresi all'interno dell'Allegato A del presente Modello.

### 1.3 Sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria applicata per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote);
- di natura interdittiva (applicabili anche in via cautelare al ricorrere di determinate condizioni):
  - 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 o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del profitto o del prezzo del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

### 1.4 Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui all'art. 6, comma primo, lett. b) del Decreto).

Di conseguenza, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur

sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. 231/01 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e, al contempo, vengano adottati ed efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## 1.5 Leggi in materia di *Whistleblowing*

Il D. Lgs. 24/2023, attuando la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, ha modificato quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis<sup>3</sup> del D. lgs. n. 231/2001 in materia di segnalazioni *Whistleblowing*, disponendo espressamente che i Modelli 231 prevedano canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e un sistema disciplinare *ad hoc* (adottato ai sensi del comma 2, lett. e) dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001).

In particolare, il D. Lgs. 24/2023 ha previsto una specifica tutela rivolta alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I Modelli di Organizzazione e di Gestione devono conformarsi a quanto disposto dal D. Lgs. 24/2023 prevedendo canali di segnalazione interna (*ex art. 4, co. 1*) che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato, con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni (gestite internamente o esternamente all'ente) devono essere effettuate, alternativamente:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

---

<sup>3</sup> Comma introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *Whistleblowing*, G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 24/2023 la persona del segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione ricorrano una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In merito ai canali di segnalazione esterna l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Qualora la segnalazione esterna dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC questa deve essere trasmessa all'Autorità entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante l'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023 stabilisce che: *“l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”*; l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione dovranno essere tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Qualora l'identità della persona segnalante dovesse essere stata rivelata dovrà essere dato avviso a quest'ultima, mediante comunicazione scritta, specificandone le ragioni.

Le misure di protezione si applicano quando:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1 del predetto Decreto Legislativo;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II dello stesso Decreto Legislativo.

Gli enti o le persone segnalanti (ex art. 3, D. Lgs. 24/2023) non possono subire alcun tipo di ritorsione a seguito della segnalazione e, ove ciò invece dovesse accadere, è garantita loro la possibilità di denunciare eventuali comportamenti commessi nel contesto lavorativo direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione la quale procederà a informare immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, qualora il lavoratore rientrasse nel settore pubblico, ovvero l'Ispettorato Nazionale del Lavoro qualora la ritorsione si sia consumata nel contesto lavorativo di un soggetto privato.

Con riferimento al divieto di ritorsione, l'art. 17 enumera a titolo esemplificativo talune fattispecie riconducibili a modalità di ritorsione *i)* il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; *ii)* la retrocessione di grado o la mancata promozione; *iii)* il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; *iv)* la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; *v)* le note di merito negative o le referenze negative; *vi)* l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; *vii)* la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; *viii)* la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; *ix)* la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; *x)* il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; *xi)* i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; *xii)* l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; *xiii)* la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; *xiv)* l'annullamento di una licenza o di un permesso; *xv)* la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le disposizioni del predetto Decreto Legislativo n. 24/2023, ai sensi dell'art. 1, co. 2, non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti sospetti rientra già nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e, conseguentemente, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ad eccezione dei casi in cui l'informazione sia connotata da intenti calunniosi o sorretta da cattiva fede, dolo o colpa grave. Al fine di garantire l'efficacia del sistema di *Whistleblowing*, è quindi necessaria una puntuale informazione da parte dell'Ente di tutto il personale e dei soggetti che con lo stesso collaborano non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati dalla Società e alle attività a rischio, ma anche con riferimento alla

conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della legge sul *Whistleblowing*, si rende dunque necessaria l'introduzione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante e il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché l'introduzione di specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

## 2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231)

### 2.10 Funzionamento del modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/01, il MOG 231 deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, secondo un approccio di *risk assessment*;
- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del Modello (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi-reato che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del presente Modello;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (i) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (ii) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Attenendosi all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria ed, in particolare, a quelle fornite da Confindustria, Zeco ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In considerazione di quanto sopra esposto, le Parti Speciali del Modello hanno l'obiettivo di indirizzare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari (definiti al paragrafo che segue) al fine di prevenire il verificarsi dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Nello specifico, esse hanno lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di reato riconducibili alle famiglie di reato richiamate dal Decreto;
- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività che la Società pone in essere, in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di *risk assessment*, la Società ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato illustrati al punto precedente;

- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del Modello (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- illustrare i Protocolli, ovvero le specifiche procedure di controllo implementate dalla Società a fini di prevenzione dei rischi-reato in esame che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione della presente Parte Speciale del Modello;
- fornire all’Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (i) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l’OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (ii) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

## 2.11 Destinatari del modello

Sono Destinatari (in seguito “Destinatari”) del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 di Zeco e s’impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali e ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nelle Parti Speciali, i soggetti esterni (in seguito i “Soggetti Esterni”) sotto indicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse della Società.

## 2.12 Struttura e componenti

I principali componenti del MOG 231 di Zeco, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/01, sono le seguenti:

- Codice Etico;
- Principi di *Corporate Governance*;
- Protocolli di controllo;
- Sistema sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Organismo di Vigilanza.



Il **Codice Etico** ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mirano a favorire, da parte dei soggetti in posizione apicale, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno a mantenere una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore. Pertanto, nel Codice Etico sono riportati:

- visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

I **Principi di Corporate Governance** descrivono l'organizzazione dell'Azienda.

I **Protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle misure di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi.

Il **Sistema sanzionatorio** 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 MOG 231. Il Sistema disciplinare stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di Codice Civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte del personale dipendente, dirigente e non dirigente, e dei soggetti esterni;
- le sanzioni per i soggetti apicali, dipendenti e dirigenti nonché le misure nei confronti dei soggetti esterni;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **Piano di formazione e comunicazione** è funzionale alla comunicazione a tutti i portatori d'interesse delle regole e delle disposizioni previste dal MOG 231, 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 di Zeco, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal MOG 231 nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Il Piano deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi informativi e formativi da programmare ed eseguire;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- i mezzi attraverso i quali è testato il livello di comprensione e apprendimento dei soggetti formati;
- le modalità di verbalizzazione delle attività di formative effettuate.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG 231 adottato e di curarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti organizzativi che interesseranno Zeco e della normativa vigente.

Ne sono definiti:

- l'iter di nomina e di revoca con indicazione delle cause di ineleggibilità e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;
- il budget.

## 2.13 L'approccio metodologico

### 2.13.1 Metodologia adottata

Un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- individuare le attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promozione dei comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

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.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori generali ed, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la propria società.

Per maggior dettaglio sulla metodologia adottata si veda il documento "Metodologia di valutazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01".

Il documento ha la finalità di esporre la metodologia e gli strumenti a supporto della fase di analisi delle attività potenzialmente a rischio di reato contemplati dal D.Lgs. 231/01.

## 2.14 Il sistema delle deleghe e dei poteri

### 2.14.1 Principi

Il Sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore aziendale;

- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale Sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del MOG previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il Sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti.

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun dipendente e dei compiti.

Zeco adotta un sistema di procure verso l'esterno coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore o dirigente, con l'indicazione di soglie quantitative di spesa.

## 2.15 Il Sistema sanzionatorio

### 2.15.1 Premessa

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato Sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01).

Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell'art. 6, comma 2, sopra citato, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.*

I requisiti cui il Sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **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; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione 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 dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;

- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente alle sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

## 2.15.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

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, nella fattispecie, dal CCNL METALMECCANICA PMI CONFIMI, assicura altresì che sul piano procedurale si applica l'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

## 2.15.3 Destinatari e loro doveri

I Destinatari del presente Sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del MOG 231 stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel MOG 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 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima 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.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

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

#### 2.15.4 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, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

#### 2.15.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal presente MOG 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in Azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del Codice Civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL citato. In particolare, il Sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il MOG 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni

del MOG 231, nonché della normativa in materia di *Whistleblowing*, nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del CCNL sopra riportato sono previste le seguenti sanzioni:

- f. richiamo verbale;
- g. ammonizione scritta;
- h. multa;
- i. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- j. licenziamento.

Il richiamo verbale per le mancanze lievi, o l'ammonizione scritta, avente più specifico carattere ammonitorio.

**(a) L'ammonizione verbale o (b) scritta**, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal MOG 231;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 stesso nell'espletamento di un'attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori, ovvero lieve violazione delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

**(c) Multa.**

La multa (in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione), in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere inadeguato il rimprovero;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di un'attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

**(d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro) in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di un'attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

### **(e) Licenziamento**

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. lgs. n. 231/01, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. lgs. n. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del MOG 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del MOG 231 senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **2.15.6 Misure nei confronti degli amministratori (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs. 231/01)**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente MOG 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG 231 adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.<sup>4</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2406 c.c., è competente, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

### 2.15.7 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come ogni inosservanza della normativa in materia di *whistleblowing* consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere tempestivamente comunicate, da parte di uno qualsiasi degli amministratori, al Consiglio di Amministrazione. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, adotteranno gli opportuni provvedimenti quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico.

### 2.15.8 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 MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite

---

<sup>4</sup> Art. 2392 c.c. **Responsabilità verso la società.**

4. 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.
5. 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.
6. 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.



nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con gli Amministratori Delegati o altro soggetto da questi ultimi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MOG 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## 2.6.9 Sanzioni in materia di Whistleblowing

Le LG ANAC, nell'ottica di individuare il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare:

- iii. nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- iv. nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, al D.Lgs. 24/2023 ed alla Procedura di Gestione delle Segnalazioni, il sistema disciplinare trova applicazione (ricorrendone i presupposti):

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto, anche solo tentato o minacciato, di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, che provoca o può provocare un danno ingiusto nei confronti (i) del Segnalante, (ii) di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione, (iii) degli altri soggetti individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- nei confronti di coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare l'effettuazione della segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura di Gestione delle Segnalazioni e dal D.Lgs. 24/2023;
- nei confronti del Gestore delle segnalazioni, qualora non abbia svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti del Segnalante in caso di segnalazioni in "malafede", ossia qualora sia stata accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

4. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
5. violazioni del Modello che hanno comportato un' apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
6. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto. In particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità nella determinazione della sanzione da comminare, si tiene conto:

- dell'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- dell'eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- del livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto, cui è riferibile la condotta contestata;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

## 2.6.10 Perdita delle tutele garantite dalla legge

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, a coloro che collaborano con l'Ente e, in generale, a chi effettua una segnalazione vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Parimenti, le misure di protezione ex art. 16 del D.Lgs. 24/2023 a favore della persona segnalante o denunciante non sono garantite quando è accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In entrambi i casi, è irrogata una sanzione disciplinare.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 24/2023, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del predetto decreto.

## 2.16 Il Piano di comunicazione e formazione

### 2.16.1 Comunicazione e formazione sul Modello

La comunicazione del MOG 231 (e del Codice Etico) avverranno tramite le modalità di seguito indicate:

- **personale interno** (dipendenti, neoassunti, etc.): il MOG 231 (Parte Generale e Parti Speciali) e il Codice Etico saranno pubblicati sulla intranet aziendale. Tutto il personale sarà, pertanto, informato riguardo

l'avvenuta pubblicazione (e/o l'aggiornamento) dei predetti documenti con un'apposita comunicazione che verrà trasmessa sul portale aziendale;

- **soggetti esterni** (fornitori, collaboratori, consulenti, etc.): la Parte Generale del MOG 231 e il Codice Etico saranno pubblicati sul sito internet aziendale <https://zeco hydropower.com/>.

Per quanto attiene alle attività di informazione e formazione dei Destinatari del Modello, esse sono supervisionate ed integrate dall'Organismo di Vigilanza e articolate come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente**: si procederà ad una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del MOG 231 e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria;
  - un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del MOG 231;
  - una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
  - una descrizione del sistema sanzionatorio.
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili**: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione del corso stesso;
  - **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili**: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
  - **soggetti esterni**: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

## 2.17 L'Organismo di Vigilanza

### 2.17.1 Contesto normativo

L'articolo 6, primo comma, 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 in relazione all'azione dei soggetti sottoposti all'altrui *direzione* ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7, quarto comma, lettera a) richiede *la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*. Tale attività costituisce una tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del MOG 231, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

### 2.17.2 Iter di nomina e di revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, struttura e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;

- per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
- per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ed, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 C.P.P; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico. Esso è, infatti, a tempo determinato e ha durata pari a 3 (tre) anni dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il MOG 231 adottato - secondo la più autorevole dottrina - parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del MOG 231 da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.17.3 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D.Lgs. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno

dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D.Lgs. 231/01 stesso richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

### 2.17.3.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

### 2.17.3.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

### 2.17.3.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

### 2.17.3.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del MOG 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

## 2.17.4 Collocazione organizzativa

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato delle vicende della

Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una **funzione di staff** al Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti - per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo - flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

### 2.17.5 Composizione

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, la Società ha inteso istituire un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale con un numero di membri pari a due.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

### 2.17.6 Funzioni

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del MOG 231;
- reporting nei confronti degli organi societari;

#### 2.17.6.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello 231 adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG 231 da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01;

- sulla reale efficacia del MOG 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel MOG 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal MOG 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG 231.

#### 2.17.6.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 dicembre 2023.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

#### 2.17.6.3 Attività di aggiornamento del MOG 231

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di apporre variazioni al MOG 231, formulando adeguata proposta al Consiglio di Amministrazione, qualora queste dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del MOG 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;



- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione del personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida di Confindustria;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MOG 231.

#### 2.17.6.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, qualora non sia in grado di raggiungere le decisioni all'unanimità;
- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del MOG 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, almeno due volte all'anno in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del MOG 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MOG 231 o a situazioni specifiche.

#### 2.17.6.5 Gestione dei flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del MOG 231 e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da quest'ultimo richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (flussi informativi).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del MOG 231 nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del D.Lgs. 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del MOG 231;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al MOG 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal D.Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogniqualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al MOG 231 adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del MOG 231, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e in forma anche anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti Destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

### 2.17.7 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;

- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

## 2.17.8 Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

## 2.18 Prescrizioni relative alla gestione delle segnalazioni in materia di *Whistleblowing*

### 2.18.1 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Zeco, in conformità alle previsioni di cui all'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 24/2023, ha affidato la gestione del canale di segnalazione interno all'Organismo di Vigilanza.

La Società ha attivato una piattaforma informatica dotata di sistemi di crittografia tali da garantire la riservatezza della identità del segnalante, del segnalato, delle persone comunque coinvolte nella segnalazione e delle informazioni contenute nella segnalazione accessibile al seguente link <https://segnalazioni.zecohydropower.com>.

Al fine di consentire l'attuazione delle disposizioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, è compito dell'Organismo di Vigilanza presidiare la procedura di gestione delle segnalazioni.

Il processo di gestione delle segnalazioni si suddivide in quattro fasi:

- presa in carico: ricezione della segnalazione e riscontro al segnalante;

- istruttoria: valutazione sulla pertinenza e non eccedenza dei dati ricevuti nella segnalazione nonché della verificabilità dei fatti rappresentati, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza, riservatezza e diligenza professionale;
- accertamento: analisi specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche mediante l'acquisizione degli elementi informativi necessari alle valutazioni;
- sanzioni/azioni di miglioramento/archiviazione: proposta di sanzioni dei comportamenti illeciti ovvero raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sui processi aziendali interessati dalla segnalazione volte a rafforzare il sistema di controllo interno. Qualora, invece, la segnalazione non risulti fondata, archiviazione corredata dalle motivazioni.

La gestione delle segnalazioni e il relativo trattamento dei dati è effettuato in osservanza della disciplina legislativa vigente sulla privacy.

In dettaglio, le segnalazioni ricevute verranno gestite dall'Organismo di Vigilanza, in qualità di Gestore delle Segnalazioni, al fine di effettuare, in primo luogo, una prima valutazione che verifichi:

- che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del d. lgs. 24/2023;
- a quale delle fattispecie è riconducibile la violazione segnalata;
- che la segnalazione sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- entro 7 giorni dà riscontro al segnalante in ordine alla ricezione della segnalazione ed alla presa in carico della stessa;
- aggiorna costantemente sulla prosecuzione dell'attività istruttoria, attraverso la piattaforma, il segnalante;
- può avvalersi di figure interne alla Società in qualità di supporto per l'espletamento dell'attività istruttoria ovvero di soggetti esterni per specifiche attività di verifica;
- in ogni caso, entro 3 mesi dalla ricezione della stessa, fornisce riscontro al segnalante in ordine alla conclusione dell'istruttoria, all'esito della stessa e alle eventuali azioni intraprese.

Le segnalazioni, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al fine di consentire l'attuazione delle disposizioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, è compito dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente, fatta salva la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni in linea gerarchica, il presidio della procedura di gestione delle segnalazioni, essendo già previsti generici obblighi di informazione riguardanti l'attuazione del MOG ed il rispetto delle previsioni contenute nel Decreto.