

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

LAND OF FASHION OUTLET MANAGEMENT S.R.L.

Data	Descrizione	Organo deliberante
23/09/2019	Adozione Modello	Consiglio di Amministrazione
31/03/2021	Aggiornamento Modello	Consiglio di Amministrazione
15/12/2022	Aggiornamento Modello	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PARTE GENERALE

1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
2. Sanzioni
3. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa
4. Land of Fashion Outlet Management S.r.l.
5. Il Modello di Land of Fashion Outlet Management S.r.l.
 - 5.1. *La Costituzione del Modello*
 - 5.2. *Finalità e struttura del Modello*
 - 5.3. *Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello*
 - 5.4. *Identificazione delle componenti del sistema di Controllo Preventivo Interno (i Protocolli) e principi ispiratori del modello*
 - 5.5. *Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e partners*
6. Organismo di Vigilanza
 - 6.1. *Nozioni generali, requisiti generali dell'Organismo, risorse finanziarie*
 - 6.2. *Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, nomina, (in)eleggibilità, decadenza, revoca, rinuncia, sostituzione e remunerazione dei suoi membri*
 - 6.3. *Compiti e poteri generali dell'Organismo di Vigilanza*
 - 6.3.1. *Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari (attività di Reporting)*
 - 6.3.2. *Informativa dell'OdV nei confronti del personale (informazione e formazione)*
 - 6.3.3. *Comunicazioni da parte dei Destinatari del Modello all'OdV*
 - 6.4. *Whistleblowing Policy*
7. Codice di Comportamento, Principi Etici e Norme di Comportamento
8. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello
9. Verifica dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello
10. Modifiche ed integrazione del Modello

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora innanzi, per brevità, il "**D. Lgs. n. 231/2001**" o il "**Decreto**"), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L'articolo 4, D. Lgs. n. 231/2001, precisa, inoltre, che nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10¹ del Codice penale, sussiste la responsabilità amministrativa

¹ Per maggiore chiarezza nell'esposizione si riportano di seguito gli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale:

Articolo 7: Reati commessi all'estero.

È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

- 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
- 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
- 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
- 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
- 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.*

Articolo 8: Delitto politico commesso all'estero.

degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/2001 riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
 1. persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: d'ora, innanzi, per brevità, i "**Soggetti Apicali**");

Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Articolo 9: Delitto comune del cittadino all'estero

Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i **"Soggetti Sottoposti"**).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non parrebbe necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*². Infatti, il Legislatore ha utilizzato una tecnica incentrata su un criterio di tipo *"oggettivo-funzionale"*, come dimostra anche l'assimilazione dell'apice di diritto all'apice di fatto, pure operata dal Legislatore.

Non si richiede, quindi, un rapporto di dipendenza del soggetto con l'Ente.

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

1. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'articolo 7 della L. n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 24-*bis*³;
3. delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla L. 943/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 24-*ter*;
4. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della L. n. 406/2001, come modificato con L. n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*bis*;
5. delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla L. n. 993/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*bis*. 1;
6. reati in materia societaria introdotti nella disciplina dal D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*ter*;
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti nella disciplina dalla L. n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*quater*;
8. delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 dalla L. n. 73/2006, che ha inserito l'articolo 25-*quater*. 1;
9. delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi introdotti nella disciplina con L. n.

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanolta-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

³ Tra i reati presupposto è anche stata inserita la fattispecie di cui all'Art. 1, co. XI, D.L. 105/2019, recante la "Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica".

228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*quinquies*;

10. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D. Lgs. n. 58/1998, il quale ha inserito l'articolo 25-*sexies*;

11. reati previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, ad omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dalla L. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*septies*;

12. reati previsti e puniti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter.1* c.p. - così come, da ultimo, modificati con il D. Lgs. n. 195/2021 -, inerenti rispettivamente a ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, così come introdotti dal D. Lgs. n. 231/2007 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*octies*;

13. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti previsti e puniti dagli articoli 493-*ter*, 493-*quater* e 640-*ter*, comma 2 c.p. (frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento monetario, di un valore di denaro o di valuta virtuale), così come introdotti dal D. Lgs. n. 184/2021 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*octies.1*;

14. reati aventi carattere transnazionale⁴, previsti e puniti dagli artt. 416, 416-*bis*, 377 *bis* e 378 c.p. dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12, comma terzo, del D. Lgs. n. 286/1998, introdotti dalla L. n. 146 del 2006;

15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 dalla L. n. 994/2009⁵, che ha inserito l'articolo 25-*nonies*;

16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 dalla L. n. 116/2009, come sostituiti dal D. Lgs. n. 1215/2011, che ha inserito l'articolo 25-*decies*;

17. reati ambientali, introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 dal D. Lgs. n. 121/2011, che ha inserito l'articolo 25-*undecies*;

18. reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotti nel D. Lgs. n. 231/2001 dal D. Lgs. n. 109/2012, che ha inserito l'art. 25-*duodecies*.

⁴ Sono considerati transazionali i reati caratterizzati, oltre che dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

⁵ La citata Legge 99/2009 punisce: la messa a disposizione del pubblico non autorizzata in un sistema di reti telematiche, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa; l'utilizzo non autorizzato di un'opera altrui non destinata alla pubblicazione; la duplicazione di programmi per elaboratore o la distribuzione, vendita ecc. di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE); la duplicazione, riproduzione, ecc. di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, ecc.; i produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno "SIAE"; la produzione, installazione ecc. di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.

19. reati di razzismo e xenofobia introdotti dalla Legge n. 167/2017 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*;

20. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge n. 39/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;

21. reati tributari, introdotti dal D.L. 124/2019 (c.d. "Decreto fiscale", convertito con modificazioni in L. 157/2019) che ha inserito nel novero dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinqüesdecies*;

22. reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. 14/07/2020, n. 75, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (cd. "Direttiva PIF" relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale), previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies*.

23. delitti contro il patrimonio culturale previsti e puniti dagli articoli 518-*bis*, 518-*ter*, 518-*quater*, 518-*octies*, 518-*nonies*, 518-*decies*, 518-*undecies*, 518-*duodecies*, 518-*quaterdecies*, così come introdotti dalla Legge n. 22/2022, che ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*septiesdecies*;

24. Delitti in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici previsti e puniti dagli articoli 518-*sexies* e 518-*terdecies*, così come introdotti dalla Legge n. 22/2022, che ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-*duodecies*.

È da tenere presente, peraltro, che la norma di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: *"Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento"*.

c) l'aver commesso il reato nell'"*interesse*" o a "*vantaggio*" dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'"*interesse*" viene definito come la semplice "*intenzione*" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per "*vantaggio*", invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Considerando i presupposti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 nasce la scelta della Società di predisporre ed efficacemente applicare il suddetto modello secondo quanto riportato al successivo paragrafo 3.

2. SANZIONI

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

- a) sanzione amministrativa pecuniaria;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

(a) La Sanzione Amministrativa Pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/2001, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 25-septies *“Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”* che prevede una sanzione pecuniaria **pari a mille quote**) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

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

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/2001, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”*.

L’articolo 12, D. Lgs. n. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione*	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)**	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	Se <u>prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: <ul style="list-style-type: none"> - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure - è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	Nel caso in cui ricorrano entrambe le condizioni sopra descritte.

* La sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,00 (comma 4° art. 12 D. Lgs. n. 231/2001).

** In base al 3° comma dell'art. 11 del D. Lgs. n. 231/2001 stesso, la quota è uguale a Euro 103,00.

(b) Le Sanzioni Interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001 sono:

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

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nelle Parti Speciali del presente Modello) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/2001, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro*

precedente).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D. Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/2001).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La Confisca

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

(d) La Pubblicazione della Sentenza di Condanna

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

3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

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

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

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

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

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli possano essere adottati, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 delle apposite Linee Guida, che sono state nel corso del tempo più volte aggiornate, rispettivamente in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008, 21 luglio 2014, e, da ultimo, nel giugno 2021 (di seguito le “**Linee Guida**”).

Il Presente modello tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle Linee Guida di Confindustria, come aggiornate.

4. LAND OF FASHION OUTLET MANAGEMENT S.R.L.

Land of Fashion Outlet Management S.r.l. (già Multi Outlet Management Italy S.r.l., in forma abbreviata anche "MOMI") è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della società di diritto lussemburghese Medea Holding IV S.À R.L., costituita in data 27 novembre 2013 ed avente sede legale in Lussemburgo ed appartenente al gruppo Blackstone.

Il gruppo Blackstone (di seguito anche il "**Gruppo**") è leader mondiale in ambito immobiliare, opera in tutti i settori (retail, direzionale, alberghiero etc.) e possiede e gestisce complessi immobiliari o comunque immobili di qualità attraverso varie strutture sussidiarie.

Il Gruppo ha attività in tutto il mondo, diverse sedi nei principali continenti e proprie strutture, tra l'altro, in UK (dove è basato l'HQ Europeo), Lussemburgo e Italia.

Land of Fashion Outlet Management S.r.l. (d'ora in poi "**LFM**" o la "**Società**") è controllata al 100% dalla società Medea Holding IV S.À R.L.

Costituita nel 2009 per operare nell'ambito della consulenza per la promozione, la commercializzazione di complessi immobiliari a destinazione commerciale – con esclusione di ogni attività di mediazione o intermediazione immobiliare e con espressa esclusione di ogni attività professionale riservata in ottemperanza della L. n. 1815/1939 – LFM gestisce gli outlet del portaglio Blackstone situati sul territorio italiano (c.d. *property management*), nonché i servizi legali/societari (c.d. *statutory services*).

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, i servizi resi da LFM includono:

- attività di coordinamento, assistenza e somministrazione di personale specializzato quale architetti, ingegneri, costruttori, consulenti, ecc.;
- attività negoziale con enti pubblici;
- attività di assistenza nello studio della distribuzione commerciale e nella supervisione dei lavori di costruzione;
- la partecipazione a riunioni ed incontri relativi alla costruzione con i consulenti e i costruttori incaricati;
- la gestione della pubblicità, degli annunci e delle informazioni nel rispetto del progetto;
- l'attività d'intermediazione nella commercializzazione del progetto;
- l'assistenza alla negoziazione e sottoscrizione di contratti di locazione/ di affitto di ramo d'azienda da parte di altre società del Gruppo, e qualsiasi altra attività necessaria per la completa realizzazione del progetto; l'assistenza alla negoziazione e sottoscrizione di contratti di appalto d'opera e di servizi da parte di altre società del Gruppo, necessari a consentire lo svolgersi dell'ordinaria attività degli outlet;
- coinvolgimento nel processo di reportistica a HQ e alle società del Gruppo deputate alle verifiche in materia di compliance;
- responsabilità nell'ottimizzare le performance degli outlets, massimizzando il valore delle proprietà immobiliari;
- controllo della conformità con i requisiti richiesti dalle "*investment proposals*"; supervisione e controllo della corretta esecuzione dello sviluppo del progetto, della consegna e del funzionamento di beni immobili;
- ottimizzazione della performance finanziaria degli outlets;
- revisione del bilancio annuale di esercizio e del budget;

- monitoraggio e reporting sulle performance, sui bilanci, sulla contabilità e sullo sviluppo del mercato;
- valutazione annuale della proprietà immobiliari avvalendosi di un esperto indipendente;
- conservazione e manutenzione degli outlets;
- gestione amministrativa dei contratti con i “*tenant*”;
- predisposizione del budget operativo;
- trasmissione e analisi dei dati annuali consuntivi;
- attività di reporting.

Per i servizi legali/societari (c.d. *statutory services*) i compiti e le responsabilità possono essere riassunti come segue:

- gestione e controllo del rispetto di tutti gli obblighi imposti dalle leggi e dei regolamenti applicabili
- fornitura di servizi di segreteria e di comunicazione;
- preparazione della documentazione relativa alle Camere di Commercio;
- l'organizzazione di qualsiasi servizio o attività di carattere fiscale, contabile, bancario, legale o aziendale. La sottoscrizione di contratti potrà essere perfezionata da LFM a proprio nome o, qualora a ciò incaricata, a nome di società del gruppo.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione costituito da quattro membri (un Presidente, nonché Amministratore Delegato e tre Consiglieri). La Società, inoltre, può nominare dei procuratori.

Con delibera dell'assemblea dei soci del 29 aprile 2022, la Società ha designato una società esterna per la revisione legale dei conti.

5. IL MODELLO DI LAND OF FASHION OUTLET MANAGEMENT S.R.L.

5.1. La Costituzione del Modello

LFM gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione.

In tale contesto globale, il successo a lungo termine della Società si è basato e si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente.

È forte il convincimento in LFM che l'osservanza delle leggi, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche “**CCNL**”) e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione ed al costante aggiornamento del Modello in conformità con il Decreto.

Con delibera del 23 settembre 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società (già MOMI) ha assunto la decisione di adottare il presente modello di organizzazione, gestione e controllo conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, il

“Modello”), che è stato aggiornato successivamente in data 31 marzo 2021.

Il Modello, pertanto, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i soggetti che operano in nome e per conto di LFM, affinché mantengano, nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione anche nei confronti di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché, dunque, vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, tale scelta è ulteriormente finalizzata a ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui LFM intende attenersi.

Spostandosi dallo specifico contesto operativo di LFM, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e, dall'altro di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni della Società.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed all'evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, gli Amministratori, i rappresentanti, i dirigenti, tutti coloro che siano in posizione di sottoposti, quali i dipendenti, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

La Società si propone, infatti, mediante l'adozione del Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, al contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici di LFM.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello.

La predisposizione del presente Modello è stata, dunque, preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida di Confindustria, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una “facoltà” e non un obbligo - non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso - LFM ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua *Corporate Governance* e, dall'altro,

l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 stesso.

Al contempo, le attività finalizzate alla predisposizione del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili) costituiscono l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

- **Identificazione dei processi sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, verbali assemblee, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Responsabile Marketing, Responsabile Tecnico, Direttore Commerciale, Responsabile Finance, Responsabile Legal - Outlets, Responsabile HR & Office Management, Responsabile Operations/Mall Management) mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e tracciabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, accertabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; dall'altro, l'analisi delle aree/settori a rischio reato è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati si potessero concretamente perpetrare al loro interno. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi e delle aree sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

I processi sensibili di LFM sono quelli descritti ai successivi paragrafi.

- **Effettuazione della "gap analysis"**. Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti) in relazione ai processi sensibili e delle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/2001, è stato individuato un sistema di controllo interno mediante l'individuazione di rigide procedure volte a migliorare i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001: così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui si dirà *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

5.2. Finalità e struttura del Modello

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

- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse di LFM nelle "aree di attività a rischio", come meglio individuate nelle Parti Speciali del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte di LFM in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle "aree di attività a rischio" e nelle "aree a supporto", la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare diffondere e circolarizzare verso tutti i livelli aziendali (sensibilizzando in merito questi ultimi) le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le "aree di attività a rischio" e le "aree di attività a supporto" reati, con riferimento all'attività di LFM, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate (sia per la commissione, sia per il supporto) dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente ed archiviare tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti; secondo il principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale **"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"**;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo secondo il quale **"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"**, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a LFM di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente *proceduralizzazione*.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità che l'attività che egli intende porre in essere configuri un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi ed alle *policies* di LFM, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti a qualsiasi titolo, Collaboratori e Partner, che operino per conto e nell'interesse della Società nell'ambito delle aree sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice di Comportamento e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il presente Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/2001 ("**Parte Generale**"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali con particolare riferimento a scelta e individuazione dell'OdV, formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale, sistema disciplinare e misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Seguono poi singole "**Parti Speciali**", che sono state predisposte in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta da LFM.

Sulla base delle analisi descritte nel precedente paragrafo, si è ritenuto per il momento, di non considerare come fattispecie rilevanti all'interno del Modello i reati disciplinati dagli artt. 24-*bis* (Delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-*ter* (delitti di criminalità organizzata), 25-*bis* (falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo), 25-*bis*.1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-*quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-*quater*.1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), reati aventi carattere transnazionale, 25-*quinqies* (delitti contro la personalità individuale), 25-*sexies* (abusi di mercato), 25-*novies* (delitti in materia di violazione del diritto d'autore), 25-*decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-*duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia), 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) ritenendo difficilmente ipotizzabili tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, 25-*septiesdecies* (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) e 25-*duodevicies* (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

Sarà compito della Società e dell'OdV verificare se tali ultime tipologie di reati possono, a seguito di specifiche e successive vicende modificative della Società e del suo *business*, essere ritenute

pertinenti per la Società.

Conseguentemente, le Parti Speciali del presente Modello trovano applicazione:

1. per i reati in danno della Pubblica Amministrazione che risultano individuati agli articoli 24,25 e 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001;
2. per i reati societari previsti dall'art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001;
3. per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, come previsti dall'art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001;
4. per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio previsti dall'art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001 e per i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, previsti dall'articolo 25-*octies*.1 del D. Lgs. n. 231/2001;
5. per i reati ambientali, previsti dall'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001. Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le "Parti Speciali", in considerazione del particolare contenuto, saranno suscettibili, invece, di costanti aggiornamenti. Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – nonché lo sviluppo dell'attività o dell'organizzazione di LFM hanno reso e potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

5.3. Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello

Impregiudicato quanto indicato all'art. 10 del Modello, essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di LFM, su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, è demandato a tale organo il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

La Società, si impegna, inoltre, a dare adeguata diffusione del Modello, garantendone l'accesso a tutti i soggetti interessati dall'applicazione della normativa di cui al Decreto.

La Società si impegna, altresì, ad effettuare un costante riesame del contenuto del Modello, tanto in virtù degli adeguamenti richiesti dall'eventuale ampliamento degli ambiti di efficacia della normativa rilevante per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, quanto in relazione alla modifica, all'ampliamento ed alla diversificazione delle attività aziendali.

In ogni caso, LFM garantisce che il principio di costante revisione ed aggiornamento del Modello non consentirà l'introduzione o l'adozione di provvedimenti di modifica che ne possano contrastare o diminuire l'efficacia.

5.4. Identificazione delle componenti del sistema di Controllo Preventivo Interno (i Protocolli) e principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "*as-is analysis*") esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei

a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 1. e relativa al D. Lgs. n. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dalle *policies* della Società.

In particolare, LFM ha fornito la lista delle Procedure applicate dalla stessa, il cui rispetto è imposto a tutti i Dipendenti e Consulenti nello svolgimento delle attività per conto e nell'interesse di LFM, nonché – in genere – per tutti i rapporti e le relazioni intercorse con la stessa.

La lista delle Procedure di LFM viene allegata al presente Modello quale Allegato E, cosicché essa possa essere integrata e/o modificata da LFM, di propria iniziativa o su segnalazione dell'OdV.

- a) Dall'analisi della sopra indicata lista delle Procedure, sono state individuate quali maggiormente significative le seguenti procedure/policy e attività formative: sistema Organizzativo interno con attribuzione dei poteri e delle responsabilità, ivi comprese le Deleghe di Funzioni;
- b) Codice di Comportamento;
- c) sistema disciplinare;
- d) sistema di corretta formazione del bilancio e gestione tesoreria;
- e) sistemi di valutazione dei rischi: identificazione e descrizione delle attività sensibili, loro valutazione periodica, valutazione periodica dell'adeguatezza del Modello, aggiornamento del documento di valutazione dei Rischi;
- f) relazione con la Pubblica Amministrazione (tutti i flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza, ivi comprese le Schede di Evidenza), formazione e addestramento di tutto il personale a tutti i livelli; Dichiarazioni e Clausole contrattuali;
- g) vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
- h) sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro con monitoraggio della sua costante adeguatezza.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono descritti dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte e si intendono integralmente qui richiamati, a tutti gli effetti, del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del presente Modello tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le *policies*, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione che, sia a livello di Gruppo, sia a livello locale, sono state implementate ed attuate da LFM.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

1. i requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno a LFM del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la strutturazione dei sistemi di controllo nell'ottica di due o più livelli approvativi;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

La preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle aree in cui vi è una maggiore probabilità di commissione dei reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.5. Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e partners

LFM promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali con la Società (i **"Soggetti Terzi"**).

A questo scopo, quindi, l'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire informazioni specifiche oppure apposite clausole contrattuali, a seconda delle terze parti interessate, nonché a curare la diffusione del contenuto del Modello.

Il presente Modello Organizzativo è indirizzato a tutti i soggetti, dipendenti e non, che agiscono in nome, per conto e nell'interesse di LFM e, in particolare, a quanti svolgono le attività identificate come rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 (d'ora in poi **Destinatari o Soggetti Obbligati**).

Tali Soggetti Obbligati sono previsti dall'art. 5, del D. Lgs. n. 231/2001 e possono essere:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice in seno alla Società: rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (d'ora, innanzi, per brevità, i **"Soggetti Apicali"**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i **"Soggetti Sottoposti"**);
- secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non parrebbe necessario che i Soggetti Sottoposti al rispetto del Modello abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, potendosi trattare pure di **Soggetti Terzi**. Appare quindi opportuno ricomprendere tra i Destinatari del presente Modello anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai *partner* in operazioni di *joint-venture*, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori che, di fatto, collaborino stabilmente con l'ente. Infatti, il Legislatore ha utilizzato una tecnica incentrata su un criterio di tipo "oggettivo-funzionale", come dimostra anche l'assimilazione dell'apice aziendale di diritto all'apice di fatto, pure operata dal Legislatore. Pertanto, il rispetto del presente Modello sarà richiesto anche a collaboratori esterni, *partner* ed altri Soggetti Terzi tramite la previsione di apposite informazioni e clausole contrattuali. In particolare, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di gravi violazioni del Modello da parte dei Soggetti Terzi.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Nozioni generali, requisiti generali dell'Organismo, risorse finanziarie.

Secondo l'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, *“il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è ... affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*. Tale compito è pertanto un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno.

Le Linee Guida di Confindustria sollecitano la previsione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche **OdV**) che abbia una composizione diversa dal Consiglio di Amministrazione e che sia caratterizzato da:

- autonomia e indipendenza: i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, onde evitare conflitti di interesse; non svolgono mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad essi si richiede; nell'esercizio delle proprie funzioni, non sono sottoposti ad alcune potestà gerarchico e/o disciplinare di altri organi o cariche societarie;
- onorabilità: i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che rientrino nei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- competenza professionale di settore: devono essere dotati di competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere. Pertanto, tra i membri dell'OdV, dovranno figurare soggetti dotati di comprovate capacità specifiche in materia di: ispezioni, auditing e controlli interni, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di diritto societario, penale e della materia giuridica in generale, di organizzazione aziendale.

Tale livello di autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione della Società, in quanto su tale organo dirigente ricade la responsabilità ultima dell'effettivo funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale, fermi restando gli obblighi relativi ai flussi informativi.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

Con riferimento a talune competenze specifiche, per esempio nel campo di alcune discipline giuridiche, della sicurezza sul lavoro, delle attività di auditing, considerato che talora può apparire indispensabile arricchire l'Organismo di Vigilanza di tali conoscenze specialistiche, quest'ultimo potrà ricorrere a consulenti esterni ogni qualvolta se ne presenti la necessità, ai quali delegare compiti predefiniti. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV, al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché del suo aggiornamento.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'OdV ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione ed inelleggibilità previsti in capo ai membri permanenti dell'OdV.

L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

L'OdV è dotato dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie

funzioni. L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare – nel contesto di formazione del budget aziendale – una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, corsi di formazione e aggiornamento, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'OdV ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

Le attività di ricognizione, controllo e verifica compiute dall'OdV sono azionate secondo un metodo di campionamento: non essendo possibile verificare integralmente ogni attività ed ogni documento societario, l'OdV pianifica le proprie attività di controllo, indirizzando le stesse nelle aree ritenute più endemiche ai fini dei fatti descritti nel D. Lgs. n. 231/2001, selezionando le stesse sia sulla base dei flussi informativi ricevuti, sia sulla base di un controllo a campione.

6.2. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, nomina, (in)eleggibilità, decadenza, revoca, rinuncia, sostituzione e remunerazione dei suoi membri.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione. La durata ed il funzionamento interno dell'OdV sono regolati da un regolamento di funzionamento interno adottato dall'organismo medesimo.

Oltre ai requisiti descritti in linea generale al punto 6.1., i membri dell'OdV, a pena di decadenza, devono garantire sulla base di autocertificazioni, il possesso di requisiti soggettivi formali che garantiscono l'autonomia e l'indipendenza, per tutta la durata della loro carica. In particolare, **non possono essere eletti** quali membri dell'Organismo di Vigilanza:

1. i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice civile⁶;
2. soggetti con funzioni di amministrazione e direzione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
3. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
4. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
5. i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
6. coloro che sono stati condannati, con sentenza divenuta irrevocabile, anche ai sensi degli artt. 444 ss. cod. proc. pen. (applicazione della pena su richiesta: c.d. patteggiamento), nonché con i benefici della non menzione sul certificato del casellario giudiziale e della sospensione condizionale della pena, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a qualunque pena, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
 - ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
 - ad una pena che comporti l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile (artt. 2621 ss.) e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267 (c.d. reati fallimentari);
 - ad una pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e

⁶ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

- dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
7. coloro i quali sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale);
 8. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* del D. Lgs. n. 58/1998 (T.U. delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria);
 9. soggetti destinatari di deleghe in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 10. soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche solo potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
 11. soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
 12. soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

Applicando alla realtà di LFM i principi sopra esposti nonché quelli descritti nel paragrafo che precede, in considerazione della specificità dei compiti che devono fare capo all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera con la quale ha deliberato l'adozione del Modello, ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico tra soggetti di comprovata indipendenza ed onorabilità, nonché esperienza professionale nel campo giuridico societario.

Pertanto, attualmente, l'OdV è monocratico ed è composto come da delibera del Consiglio d'Amministrazione assunta in data 30 marzo 2022.

Tale composizione è stata riconosciuta come la più adeguata a ricoprire il ruolo in questione, tenuto conto delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, delle Linee Guida di Confindustria e dell'orientamento prevalente della giurisprudenza che ad oggi si è pronunciata sul tema.

Il Consiglio di Amministrazione della Società **revoca** l'incarico conferito ad uno o più membri dell'OdV quando sussiste una giusta causa. Costituisce una giusta causa di revoca l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità sopra descritte, il grave inadempimento da parte dei membri dell'OdV ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello, l'assenza ingiustificata per più di due volte consecutive alle riunioni dell'OdV. Inoltre, costituisce giusta causa, l'aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno ad altra società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni dell'art. 9, D. Lgs. n. 231/2001, in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di componente dell'OdV:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati sopra descritti costituenti condizioni di ineleggibilità;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;

- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 67 del D. Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni (*"Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136"*).

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di **rinunciare** all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sua **sostituzione**, con apposita delibera. Il componente uscente dell'OdV sarà comunque tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge e/o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'OdV nominati in sostituzione durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

L'eventuale **remunerazione** spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (Presidente, Vicepresidente ed eventuali Consulenti Esterni) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

Quanto alle modalità operative, l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio **regolamento di funzionamento interno**, che prevede: la pianificazione e lo svolgimento delle attività tipiche dell'OdV, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, di verbalizzazione delle riunioni e delle attività, la disciplina di ricezione, disamina e conservazione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

6.3. Compiti e poteri generali dell'Organismo di Vigilanza

In linea generale, all'OdV competono essenzialmente due tipi di attività volte a prevenire i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello, da parte dei vari destinatari appositamente individuati e suddivisi in base alle diverse fattispecie di reato previste, assumendo ogni provvedimento del caso (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- vigilare sull'effettivo funzionamento del Modello in ordine alla prevenzione di reati, nonché sull'eventuale necessità di aggiornarlo, alla luce di una periodica verifica dei risultati raggiunti tramite la sua applicazione e, conseguentemente, valutando l'adeguatezza concreta del Modello ad eventuali nuove esigenze aziendali o a norme sopravvenute (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra, sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'OdV, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello, ovvero sull'efficacia del sistema di controllo interno della Società.

In particolare, salvo quanto più specificamente esposto nelle Parti Speciali del presente Modello, l'OdV ha il compito di:

1. verificare l'inserimento nel Codice di Comportamento e negli altri protocolli operativi facenti parte del presente Modello, di specifiche norme comportamentali atte a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. attivare periodiche procedure di controllo e ricognizione (ad es. *compliance audit*) sulle

attività sensibili poste in essere nelle Aree a Rischio, come definite nel presente Modello, al fine di accertare eventuali condotte non conformi al Modello nonché al fine di aggiornare la mappatura delle già menzionate attività; in particolare:

- effettuando verifiche sul rispetto delle linee di condotta delineate nei protocolli operativi diretti a regolamentare i processi decisionali di LFM, anche chiedendo informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali, nonché agli organi dirigenti; verificando periodicamente che vengano attuate le procedure previste ai fini della tracciabilità delle operazioni; monitorando, i flussi informativi, ivi compresa la compilazione e la trasmissione delle Schede di Evidenza (all. C e F) da un reparto all'altro nonché allo stesso OdV;
 - effettuando verifiche sul rispetto delle linee di condotta dirette a regolamentare l'espletamento delle singole attività aziendali, specie quelle sviluppate all'esterno della Società, anche chiedendo informazioni al personale addetto, quale che siano le mansioni, il livello o l'impiego; monitorando i flussi informativi;
3. effettuare verifiche straordinarie e/o indagini mirate, anche a sorpresa, laddove si evidenzino condotte non conformi al Modello o si sia verificata la commissione di reati oggetto delle attività di prevenzione;
 4. esaminare e conservare in un apposito archivio ogni comunicazione e segnalazione che i Soggetti Obbligati ed i terzi interessati sono tenuti ad effettuare ai sensi di quanto previsto nel presente Modello, ivi comprese le Schede di Evidenza previste dalla "Parte Speciale 1" e dalla "Parte Speciale 4";
 5. documentare e conservare in un apposito archivio (cartaceo od informatico):
 - ogni operazione di controllo, ricognizione e verifica effettuata durante gli *audit*, mediante la predisposizione degli appositi test (*test scripts*) e dei rapporti (*reports*);
 - ogni altra attività discussa, valutata o espletata nelle riunioni dell'OdV, ivi comprese quelle non all'ordine del giorno, mediante la predisposizione di appositi verbali;
 6. rilevare e documentare mediante redazione di appositi rapporti (*reports*) eventuali condotte non conformi al Modello che dovessero emergere dalle verifiche periodiche o straordinarie nonché dall'analisi dei flussi informativi, assumendo eventuali azioni correttive;
 7. trasmettere i rapporti informativi afferenti eventuali condotte non conformi al Modello al Presidente del Consiglio di Amministrazione, proponendo eventuali azioni correttive;
 8. segnalare mediante redazione di appositi rapporti informativi, eventuali condotte non conformi al Modello ai responsabili e/o ai preposti delle singole funzioni, sollecitandoli ad assicurare il rispetto dei protocolli operativi e delle procedure esistenti (*standard operating procedures*) da parte del personale direttamente interessato;
 9. pianificare e promuovere periodicamente, nonché in via straordinaria (specie a seguito del rilevamento di eventuali condotte non conformi al Modello), ogni misura preventiva idonea alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello all'interno della Società, sollecitando le eventuali attività d'informazione, formazione e/o addestramento (ritagliate sulla base delle singole attività sensibili a rischio), in cooperazione con il Consiglio di Amministrazione, il Direttore delle Risorse Umane e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (quest'ultimo in relazione alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro);
 10. verificare che le previsioni contenute nel Modello, nelle sue Parti Speciali e nei Protocolli Operativi, siano attuali e adeguate rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e rispetto ad eventuali mutamenti del panorama aziendale, anche sulla base di eventuali segnalazioni ricevute dai Soggetti Obbligati ovvero da soggetti esterni in conformità ai punti

precedenti;

11. segnalare l'eventuale opportunità di apportare modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello al Consiglio di Amministrazione, formulando le relative proposte;
12. provvedere, nello specifico, all'espletamento delle attività previste nelle Parti Speciali del Modello.

Al fine di adempiere al proprio compito, i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno accesso a tutti i documenti, informazioni e dati afferenti la Società, l'attività svolta dalla stessa, dai suoi dipendenti e collaboratori, ovunque essi si trovino. Nello svolgimento della propria funzione, inoltre, ove necessario in considerazione dei singoli compiti che è chiamato a svolgere, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di tutte le aree aziendali, in ragione della professionalità e delle competenze dei soggetti che operano al loro interno.

Nell'espletamento delle attività sopra descritte, l'OdV può altresì effettuare attività di verifica e controllo non pianificate, ovvero a sorpresa.

6.3.1. Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari (attività di Reporting)

L'OdV di LFM avrà il compito di informare gli organi societari su base periodica, per il tramite del Consiglio di Amministrazione. Con cadenza annuale l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione e sul funzionamento del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV ovvero il suo Presidente, potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi. Parimenti il Presidente dell'OdV potrà presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.3.2. Informativa dell'OdV nei confronti del personale (informazione e formazione)

Come si è visto al punto 6.3., l'OdV ha il compito di assicurarsi che tutto il personale abbia conoscenza del Modello e dei vari Protocolli Operativi (ivi compreso il Codice di Comportamento), che ne costituiscono parte integrante, nonché delle altre procedure esistenti.

L'informazione, la formazione e l'addestramento del personale per un efficace funzionamento del Modello sono gestiti dall'OdV in cooperazione al Direttore delle Risorse Umane e ad eventuali soggetti destinatari di Deleghe in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Essa riguarda sia il personale dirigente che il personale dipendente e dovrà essere organizzata, in via generale, con le seguenti modalità:

- informazione, formazione e addestramento all'inizio del rapporto lavorativo per i nuovi assunti (anche in tema di salute e sicurezza sul lavoro);
- aggiornamento annuale di informazione, formazione e addestramento;
- informazione periodica mediante comunicazioni (anche e-mail) di aggiornamento predisposte dall'OdV;
- eventuali aggiornamenti straordinari (ad es. dovuti al rilevamento di non conformità al Modello).

La valutazione della competenza e dell'effettivo livello di formazione sono valutati dall'OdV tramite appositi questionari effettuati all'esito dei corsi di formazione.

6.3.3. Comunicazioni da parte dei Destinatari del Modello all'OdV

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'OdV si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai processi sensibili posti in essere nelle aree a rischio.

Per tale motivo, è necessario, da un lato, che all'OdV venga dato accesso a tutti i dati e le informazioni di LFM e, dall'altro, che l'OdV sia il destinatario di flussi informativi da parte dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti o non.

Ogni segnalazione dovrà essere recapitata all'Organismo di Vigilanza di LFM in modo dettagliato e per iscritto, a mezzo *e-mail* all'indirizzo di posta elettronica lfm@propec.it.

In particolare, tutto il personale di LFM, sia dirigente che non dirigente, nonché tutti coloro che collaborano con la Società, devono segnalare dettagliatamente e per iscritto all'OdV qualsiasi fatto o circostanza verificatosi nell'ambito delle attività svolte, che non sia conforme a quanto previsto dal Modello e dai suoi Protocolli attuativi.

Per quanto concerne i Soggetti Terzi, è contrattualmente previsto a loro carico un obbligo di informativa immediata nei confronti dell'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Tali soggetti effettuano le rispettive segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo 231@lof.it.

In ogni caso, la Società predispone idonei strumenti per consentire a tutti i Soggetti Terzi con i quali intrattiene rapporti professionali, di informare l'OdV in relazione alle attività svolte dagli stessi con riferimento alle Aree a Rischio di commissione di reato.

A tale scopo l'OdV deve:

- accogliere tutte le comunicazioni e segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Modello ovvero in contrasto con i protocolli operativi e le altre procedure esistenti;
- esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute;
- procedere all'audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto eventuali rifiuti ed opposizioni all'effettuazione di una indagine interna;
- assumere tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società; in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, qualora dipendente della Società, ovvero sanzioni di natura contrattuale, qualora soggetto terzo, essendo la segnalazione effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà e diligenza del lavoratore, piuttosto che nell'adempimento di un obbligo contrattuale di buona fede e correttezza, al fine di scongiurare la commissione di reati.

Il soggetto che venisse a conoscenza di una non conformità al Modello potrà avvalersi dell'apposito canale di comunicazione sopra descritto oppure contattare il proprio diretto superiore gerarchico trasmettendo evidenza scritta della non conformità.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società, sia dirigente che non dirigente, nonché tutti i soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti professionali, devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- a) visite, ispezioni, accertamenti, comunicazioni, provvedimenti di qualsiasi Autorità di Pubblica Sicurezza o di Polizia Giudiziaria (per es. ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza) e/o dell'Autorità Giudiziaria, anche nei confronti di ignoti, concernenti i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, in particolare, quelli previsti dal Modello, idonei a coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o i collaboratori esterni della Società medesima;
- b) richieste di assistenza legale effettuate da parte del personale della Società, dirigente e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal D. Lgs. n.

231/2001;

- c) contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico o equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- d) tutte le informazioni ed i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo dai Responsabili di Funzioni aziendali e/o dai Preposti, specie se situati nelle Aree a Rischio, dalle quali possano emergere profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001;
- e) tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento alla rilevazione di eventuali condotte non conformi, all'avvio di procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti unitamente alle relative motivazioni;
- f) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- g) le informazioni relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- h) le informazioni riguardanti le provvigioni ed il sistema di incentivazione degli agenti;
- i) i prospetti riepilogativi degli appalti affidati alla Società;
- j) le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di ammodernamento, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la pubblica amministrazione;
- k) copia dei rapporti periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Su base annuale l'OdV, in aggiunta a quanto sopra, richiede ai responsabili di funzione e, comunque, ai preposti di LFM, di fornire rassicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate, trasmettendo i flussi informativi all'indirizzo sopra riportato.

Tali informazioni, riguardano:

- le relazioni con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio e, in ogni caso, con Autorità Pubbliche, in relazione agli esiti di tali rapporti quali: dinieghi, richieste e rinnovi di licenze ed autorizzazioni, motivi di diniego, inadempimenti e motivi di inadempimento, osservazioni emerse nel corso di ispezioni e relative sanzioni inflitte;
- l'acquisto di beni e servizi con valore superiore ad € 100.000,00;
- la Gestione dei servizi professionali, quali acquisti di singoli servizi professionali con valore superiore ad € 50.000;
- regali, donazioni ed altre iniziative aziendali che comportino l'offerta ovvero l'accettazione di somme di denaro, specie in relazione ad eventi che, da una attenta disamina, possano evidenziare carattere di eccezionalità o che non risultino in linea con ragionevoli attività d'intrattenimento o di ospitalità aziendale; iniziative nel corso delle quali risultino coinvolti pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e tutte le iniziative il cui valore supera i € 50;
- rimborsi spese dei dipendenti che non risultino giustificati;
- in sede di Amministrazione Finanziaria e Tesoreria, le principali osservazioni fatte dai revisori esterni; eventuali cambiamenti significativi nella gestione dei principi contabili utilizzati ai fini delle dichiarazioni finanziarie; le principali transazioni finanziarie definite e/o concluse nel corso del periodo, incluse i pagamenti straordinari di importo superiore a € 100.000;
- sul piano della infortunistica sul lavoro, i rapporti, i referti, i certificati e la documentazione attestante infortuni sul lavoro con assenza prolungata superiore a 20 giorni.

Per quanto concerne i Soggetti Terzi, è contrattualmente previsto a loro carico un obbligo di informativa diretta all'OdV di LFM nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o

indirettamente, una richiesta il cui espletamento potrebbe comportare una non conformità al Modello adottato da LFM.

Va tuttavia chiarito che, secondo le Linee Guida di Confindustria, *“le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica su tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qual volta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi”*.

6.4. Whistleblowing Policy

In seguito all'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, i Modelli devono inoltre prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

LFM ha adottato specifiche disposizioni in attuazione di tali requisiti normativi.

7. CODICE DI COMPORTAMENTO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

LFM da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sul credo religioso e politico.

In questa prospettiva, la Società ha inteso aderire ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/2001 mediante l'adozione del Modello che trova il momento di più alta espressione nel Codice di Comportamento, che si allega (**all. A**) e che del Modello costituisce, dunque, parte integrante.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

LFM consapevole che la violazione delle norme etiche del Modello e delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti ledono, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o terzi e comportano azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

8.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo cosicché lo stesso possa fungere da esimente rispetto alla responsabilità di LFM. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare altresì una fattispecie di reato rilevante.

Le violazioni delle norme del Codice di Comportamento nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali) comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate:

8.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

8.2.1. Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per LFM nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- violazione delle norme di condotta e prescrizioni previste o richiamate dal presente Modello e delle Procedure di LFM (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Preposto ovvero del responsabile dell'area HR/Office Management, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari applicabili.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto responsabile, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento ed alla gravità del medesimo.

8.2.2. Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- (1) richiamo verbale per le violazioni di lieve entità;
- (2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva dalle violazioni di cui al precedente punto (1);
- (3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

- (4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- (5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione. L'eventuale adozione del provvedimento dovrà essere comunicata al Dipendente con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al Dipendente stesso per presentare le sue controdeduzioni. Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste dal CCNL.

8.3. Misure nei confronti dei procuratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più procuratori, nel caso in cui i procuratori non abbiano saputo individuare (per negligenza o imperizia) e, conseguentemente, eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi di perpetrazione dei Reati, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

8.4. Amministratori

Nel caso di violazione del Modello, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti da parte di uno o più degli Amministratori di LFM, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di LFM dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato e/o ad altre misure ritenute opportune.

8.5. Misure nei confronti della società di revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più revisori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo amministrativo che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice civile. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico i Revisori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

8.6. Misure nei confronti dei Consulenti

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per LFM è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento

derivino danni concreti a LFM, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

8.7. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (*whistleblowing*)

In ragione di quanto previsto al comma 2 *bis* dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste dal paragrafo 6.4 e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- del personale dipendente: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.2.2.;
- degli amministratori: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste dal paragrafo 8.4.;
- della società di revisione: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste dal paragrafo 8.5;
- dei consulenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste dal paragrafo 8.6.

9. VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

LFM è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

Tale organizzazione di poteri e responsabilità, che risulta principalmente dalle precedenti delibere consiliari e/o assembleari con le quali si è proceduto ad attribuire specifiche competenze ai responsabili delle diverse funzioni, assicurando, al contempo, un controllo congiunto tramite un articolato ed efficiente sistema di firme, è ulteriormente ribadita ed attuata nel presente Modello.

LFM, nell'area amministrativa, finanziaria, commerciale e non solo, si avvale di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure automatizzate standardizzate ed informative in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia le sezioni dedicate alle Parti Speciali, ha individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è, in particolare, rappresentato dai processi interni della Società che descrivono l'attività della Società, l'organizzazione interna della stessa, le procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché alle procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla eventuale gestione della cassa, della contabilità, e altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere da LFM.

Infine, il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una verifica annuale dei principali atti societari, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società e delle operazioni intraprese da LFM nell'ambito della propria attività e che vengano eseguite nelle aree di attività a rischio di commissione reato.

È altresì necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello con le modalità che verranno stabilite dall'OdV. Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di commissione di reato, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

L'OdV deve adottare metodi adeguati a controllare e misurare le prestazioni dei processi definiti dal Modello. Tali metodi devono dimostrare la capacità dei processi di ottenere i risultati pianificati. Qualora tali risultati non siano raggiunti, devono essere attuati tutti gli interventi correttivi atti ad assicurare la conformità del Modello al Decreto.

L'OdV deve implementare ed ottimizzare, con continuità, l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, dei dati significativi emersi dai metodi di controllo e misurazione di cui sopra, dei risultati delle verifiche interne, degli interventi correttivi e preventivi e delle analisi eventualmente effettuate da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Ogni difformità potenziale rispetto a quanto previsto dal Modello deve essere eliminata rilevando dapprima le cause che potrebbero determinarla, attuando successivamente adeguati interventi preventivi che evitino il loro verificarsi.

Ogni difformità riscontrata rispetto a quanto previsto dal Modello deve essere eliminata, individuando preventivamente le cause che l'hanno determinata ed attuando successivamente adeguati interventi correttivi che evitino il loro ripetersi.

Come esito di tutte le suddette attività di verifica e di controllo, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di LFM (in concomitanza con il rapporto annuale) predisposto dall'Organismo di Vigilanza che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

10. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di LFM. È attribuito all'OdV il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

1. introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
2. revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
3. introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
4. evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;

5. introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

Resta comunque ferma la necessaria approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATO A

CODICE DI COMPORTAMENTO

Codice di Comportamento

1. Governance

Il presente Codice di Comportamento è emesso ai fini della sua attuazione in seno a Land of Fashion Outlet Management S.r.l. e può essere consultato e fa riferimento a tutti gli amministratori, dipendenti e tutte le altre persone assunte o che collaborano con la Società. Il comportamento etico forma parte integrante della gestione della nostra attività imprenditoriale, mediante cui LFM può mantenere una reputazione di partner commerciale affidabile e responsabile. Ci si attende da tutti i Lavoratori che, nell'adempimento delle loro attività professionali, questi tengano un comportamento in linea con il presente Codice di Comportamento. Il Consiglio di Amministrazione s'impegna a trattare con rispetto i Lavoratori e a consentirgli di osservare e dare attuazione al presente Codice di Comportamento.

2. Lealtà nei confronti dei partner commerciali, dei concorrenti e delle altre parti interessate

Nell'adempimento delle proprie attività professionali per conto di LFM, ogni Lavoratore è tenuto a trattare con lealtà e fiducia i partner commerciali, i concorrenti e le altre parti interessate. È fatto divieto di trarre vantaggi attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni riservate o con qualsiasi altra modalità di attuazione di pratiche sleali.

LFM rispetta il libero mercato, la concorrenza leale e la trasparenza. Si impegna a proteggere il mercato da comportamenti anticoncorrenziali. A tutti i Lavoratori è vietato adottare comportamenti anticoncorrenziali e violare le leggi in materia di concorrenza e antitrust. Ciò può includere la stipula di accordi (provvisori) per fissare i prezzi, la spartizione dei mercati, la discussione di prezzi, offerte o procedure di gara con i concorrenti, la condivisione di informazioni commerciali sensibili, la restrizione della quantità o della fornitura di prodotti, l'abuso di posizione dominante sul mercato o l'attuazione di altri comportamenti anticoncorrenziali.

3. Assenza di conflitti di interesse

Tutti i Lavoratori devono evitare attività (potenzialmente) in grado di tradursi in un conflitto di interessi. Un conflitto di interessi può sorgere se attività private sono in conflitto con gli interessi di LFM. Ciò include, in via non limitativa, interessi finanziari, partecipazioni azionarie, investimenti, affari commerciali con parenti e amici e attività accessorie (siano queste remunerate o meno) nel settore immobiliare e con partner commerciali di LFM. Ogni Lavoratore è tenuto a segnalare all'alta dirigenza in carica potenziali conflitti di interesse, informando al contempo il Compliance Officer.

4. Anticorruzione

LFM non tollererà tangenti o atti di corruzione da parte di un suo Lavoratore e/o partner commerciale, consulente e agente. Ciò include, in via non limitativa, la promessa, l'offerta e l'accettazione di vantaggi finanziari o di altra natura a vantaggio o da parte dei nostri partner commerciali, concorrenti, parti interessate o pubblici ufficiali⁷ diversi da regali o favori consentiti dalle Linee Guida Anticorruzione & Regali. È fatto divieto a tutti i Lavoratori offrire o effettuare pagamenti a scopo di agevolazione di qualsiasi natura o consentire che altri li effettuino per conto di LFM. Per pagamenti a scopo di agevolazione si intendono quei pagamenti volti ad accelerare o garantire la fornitura di beni o servizi cui LFM ha diritto.

5. Integrità

LFM non conclude affari con soggetti collegati ad attività illecite e/o immorali. La chiave della nostra politica sull'integrità è la conduzione di una due diligence ("adeguata verifica") di terzi fondata sul rischio relativo ai nostri (potenziali) partner commerciali e consulenti professionisti, secondo quanto ulteriormente stabilito nelle Linee

⁷ Per pubblici ufficiali s'intendono non solo i dipendenti pubblici, ma anche gli agenti e i dipendenti di società di proprietà di uno stato o da questo controllate e i dipendenti di organizzazioni pubbliche internazionali.

Guida di Compliance in materia di Due Diligence di Terzi. Ciascun Lavoratore è tenuto a segnalare ogni ragionevole dubbio sull'integrità di un (potenziale) partner commerciale e/o sulla liceità dell'operazione (contemplata) all'alta dirigenza in carica, informando al contempo il Compliance Officer.

6. Molestie sessuali

LFM non tollererà e potrà adottare tutte le misure necessarie per prevenire e sanzionare qualsiasi comportamento sessualmente oltraggioso (es. molestie sessuali) sul luogo di lavoro. Tale comportamento è vietato e potrà e verrà sanzionato. I lavoratori possono utilizzare tutti gli strumenti di monitoraggio e adeguamento, come ad esempio la "Speak Up" policy, per segnalare questo tipo di episodi vietati.

7. Riservatezza e privacy

LFM rispetta la privacy dei propri partner commerciali e delle altre parti interessate, nonché la natura riservata delle informazioni fornite alla stessa dai partner commerciali e dalle altre parti interessate, e ogni Lavoratore è tenuto a mantenere e trattare tali informazioni in modo riservato. Le informazioni riservate comprendono tutte le informazioni non di dominio pubblico relative a LFM, alla sua attività imprenditoriale e ai suoi partner commerciali e alle altre parti interessate che, se divulgate, possono essere utili ai concorrenti o recare pregiudizio a LFM, ai suoi partner commerciali e/o alle altre parti interessate. Tali informazioni comprendono altresì i dati personali dei nostri partner commerciali e delle altre parti interessate. Tutti i dati personali raccolti e conservati da o per conto di LFM saranno trattati in modo lecito e corretto con modalità che tutelino la privacy e i diritti delle persone fisiche.

8. Divieto di insider trading

L'insider trading è illegale, può dar luogo a sanzioni giuridiche, e riduce la fiducia riposta dai nostri partner commerciali e altre parti interessate all'integrità di LFM. È fatto divieto a tutti i Lavoratori di trattare o incoraggiare altri a trattare azioni, titoli o altri strumenti finanziari sulla base di informazioni *price sensitive* non pubblicate che questi hanno ricevuto, sia direttamente sia indirettamente, nell'adempimento delle loro attività professionali per conto di LFM come ulteriormente stabilito nel documento Linee guida di Compliance in materia di Insider Dealing. LFM riconosce l'eventualità che nascano quesiti complessi in relazione all'interpretazione del Codice, in particolare riguardo all'esigenza di bilanciare in maniera sensata e sensibile i costumi e obblighi a livello locale e gli standard e le prassi a livello globale. In caso di dubbi, i Lavoratori dovranno consultare il proprio diretto responsabile o il Compliance Officer. Nell'applicare la debita cura, integrità e trasparenza, LFM farà del suo meglio per risolvere ogni questione identificata a fini di coerenza con il presente Codice.

9. Monitoraggio compliance

L'osservanza del presente Codice di Comportamento costituisce elemento essenziale del nostro successo commerciale. I Lavoratori sono tenuti a seguire le istruzioni del Compliance Officer e a cooperare alle indagini interne o esterne svolte sotto la sua autorità. Ogni anno l'avvenuta osservanza sarà oggetto di informativa. Le violazioni al Codice di Comportamento o alle politiche di compliance può dare luogo ad azioni disciplinari, mentre ogni potenziale attività illecita riscontrata dovrà essere notificata alle autorità pubbliche competenti. Ci si attende altresì che i Lavoratori portino avanti ogni (presunta) violazione del Codice di Comportamento. È previsto che i Lavoratori siano in grado di effettuare le segnalazioni confidenzialmente attraverso una Speak up ("segnalazione") Policy. Tutte le denunce di potenziali violazioni saranno oggetto di un'indagine equa e completa.

-0-0-0-0-

Per ogni domanda circa l'osservanza del presente Codice di Comportamento, siete pregati di contattare:

il responsabile diretto della Società;

il Compliance Officer della Società;

Mauro Pilati

MPILATI@LOF.IT

Allegati:

- Linee Guida di compliance in materia di Anticorruzione /Pagamenti & Regali
- Linee Guida di compliance in materia di Due Diligence di Terzi
- Speak Up Policy

- Linee Guida di Compliance in materia di Insider Dealing;
- **Linee Guida di Compliance in materia di Anticorruzione/ Pagamenti & Regali**

Versione 21 settembre 2020

Le presenti linee guida, facenti parte del Codice di Comportamento di LFM, possono essere consultate e fanno riferimento a tutti gli amministratori, dipendenti e tutte le altre persone assunte o che collaborano con LFM ("Lavoratori").

Norme di comportamento

La corruzione e qualsiasi altra forma di pratica commerciale contraria all'etica sono vietate. LFM non tollererà tangenti o atti di corruzione posti in essere da un suo Lavoratore e/o da un suo partner commerciale. Nessun Lavoratore o rappresentante di LFM potrà fare un'offerta, una promessa, autorizzare o accettare alcun pagamento o regalo verso o da chiunque, sia per un vantaggio personale o per ottenere un vantaggio commerciale indebito o per incidere sulle politiche o sul processo decisionale di qualsiasi ente pubblico (locale) o di un'impresa di proprietà di uno stato. È severamente proibito offrire o effettuare pagamenti a scopo di agevolazione di qualsivoglia natura, o consentire ad altri di effettuarli per conto di LFM. Sono pagamenti a scopo di agevolazione quei pagamenti volti ad accelerare o garantire la fornitura di beni o servizi cui LFM ha diritto. Ogni richiesta di pagamento a scopo di agevolazione deve essere rifiutata e segnalata al diretto responsabile del Lavoratore e contemporaneamente al Compliance Officer.

Registrazione dei pagamenti

Tutti i pagamenti devono essere registrati negli appositi libri tenuti dalle unità commerciali in questione, in conformità ai principi contabili della società e alle leggi applicabili. Ad eccezione dei pagamenti di piccola cassa, non sono consentiti pagamenti in contanti. Tutti i pagamenti dovrebbero essere effettuati mediante accrediti su conti bancari. Tutti i pagamenti sono oggetto di audit interno ed esterno. Tutte le operazioni non registrate, quali tangenti e "bustarelle" sono sempre vietate.

Regali & ospitalità

Non è consentito offrire o accettare regali o favori personali da terzi, diversi da regali o favori di modico valore o da ragionevoli attività d'intrattenimento e di ospitalità aziendale, svolte nel corso della normale attività imprenditoriale. I Regali e favori devono essere mantenuti entro limiti ragionevoli e non devono essere accettati in modo ricorrente. Nessun regalo o favore può essere fatto o accettato se non in conformità alle norme applicabili ai terzi. Deve aversi piena trasparenza in materia di regali aziendali e di favori in seno a LFM. Si terrà un registro per tutti i regali o favori ricevuti e prestati oggetto di comunicazione. Ogni Lavoratore deve immediatamente comunicare al proprio diretto responsabile e al Compliance Officer i regali o favori ricevuti, a meno che tale regalo o favore non sia assoggettato a comunicazione in conformità alle seguenti linee guida:

- i regali per un valore pecuniario di oltre 50 euro o regali ricorrenti (di qualsiasi valore), devono essere sempre comunicati al diretto responsabile del Lavoratore e al Compliance Officer;
- le attività d'intrattenimento o di ospitalità aziendale devono essere segnalate al diretto responsabile e al Compliance Office se superano i limiti di ragionevolezza delle attività d'intrattenimento o di ospitalità aziendale svolte nel corso della normale attività imprenditoriale.

Nel chiedervi se ricevere o pianificare di fare un regalo o un favore deve essere segnalato o se rientra nell'autorizzazione generale, siete pregati di contattare:

- Il responsabile diretto della Società;
- il Compliance Officer della Società;

Mauro Pilati

MPILATI@LOF.IT

Linee Guida di Compliance in materia di Due Diligence di Terzi

Versione 21 settembre 2020

Le presenti linee guida sono parte del Codice di Comportamento di LFM e possono essere consultate e fanno riferimento a tutti gli amministratori, dipendenti e tutte le altre persone assunte o che collaborano con LFM ("Lavoratori").

Norme di comportamento

LFM non conclude affari con soggetti collegati ad attività illecite e/o immorali. La chiave della nostra politica sull'integrità è la conduzione di una due diligence di terzi fondata sul rischio relativo ai nostri (potenziali) partner commerciali e consulenti professionisti. Ogni ragionevole dubbio sull'integrità di un (potenziale) partner commerciale e/o sulla liceità dell'operazione (contemplata) dovrà essere segnalato al diretto responsabile del Lavoratore, informando al contempo il Compliance Officer.

Criteri

A seconda della categoria di partner commerciale e dei rischi connessi, sono necessarie diverse attività di due diligence di terzi. Le policy interne forniscono ulteriori linee guida. Resta inteso che nelle situazioni di maggior rischio, potrebbe risultare appropriato condurre e documentare una due diligence più approfondita; ciò comprende le verifiche dei dati provenienti da fonti pubbliche, le verifiche e le ricerche sui media negli elenchi di controllo governativi e negli elenchi di sanzioni a livello globale.

Registro delle operazioni

Tutte le operazioni di sviluppo immobiliare commerciale in cui LFM è parte devono altresì essere annotate in un registro delle operazioni. Scopo di tale registro delle operazioni è l'annotazione: dell'operazione stessa, delle parti coinvolte, dell'acquisizione precedente, delle ragioni economiche dell'operazione e del relativo finanziamento.

Contatti

Per ogni richiesta in merito alla due diligence di terzi e per il registro delle operazioni, vi invitiamo a contattare:

- Il diretto responsabile della Società;
- Il Compliance Officer della Società;

Mauro Pilati

MPILATI@LOF.IT

SpeakUp Policy

Versione 21 settembre 2020

La presente policy rappresenta un elaborato del Codice di Comportamento di LFM e può essere consultata e fa riferimento a tutti gli amministratori, dipendenti e tutte le altre persone assunte o che collaborano con LFM ("Lavoratori").

Norme di comportamento

LFM, ha il compito di mantenere la propria reputazione di operatore commerciale affidabile e responsabile. LFM, inoltre, si è impegnata a condurre la propria attività nel rispetto dei propri principi societari di correttezza e integrità, impegnandosi in tal modo al rispetto delle normative di settore e ai regolamenti. Nonostante questi impegni, potrebbero verificarsi dei comportamenti tali da contrastare con la normativa vigente, il Codice di Comportamento adottato da LFM e/o le nostre policy. Chi dovesse rilevare o sospettare qualche violazione, è invitato a fare una segnalazione ("SpeakUp"). In questo modo, LFM avrà la possibilità di gestire l'episodio in maniera immediata e proattiva.

Sospetto di violazione

La presente "SpeakUp" policy dovrà essere utilizzata per portare l'attenzione su comportamenti o pratiche scorrette avvenute all'interno di LFM, ossia: qualsiasi violazione di legge, il Codice di Comportamento adottato da LFM e/o le policy. Ecco alcuni comportamenti che possono essere segnalati nell'ambito della "SpeakUp" policy:

- Rivelazione di informazioni confidenziali;
- Conflitto di interessi;

- Corruzione;
- Insider trading;
- Frode;
- Violazione di norme e regolamenti in tema di concorrenza;
- Negligenze nella rendicontazione finanziaria e non finanziaria;
- Discriminazione o molestie;
- Tematiche ambientali, di salute e sicurezza;
- Utilizzo inappropriato di risorse aziendali;
- La commissione di un reato che è accaduto, sta accadendo o è probabile che accada.

La “SpeakUp” policy non dovrebbe essere usata:

- con intento doloso o per muovere scientemente accuse false. In questo modo, potrebbero essere applicate sanzioni disciplinari;
- per sollevare questioni o formulare reclami riferiti alle condizioni contrattuali di impiego;
- per situazioni che rappresentano una minaccia immediata alla vita delle persone o a beni. In situazioni di emergenza, occorre contattare le autorità locali e avvisare il proprio diretto responsabile e il Compliance Officer (se possibile);
- per risolvere questioni personali.

È importante evidenziare che questa “SpeakUp” policy non sostituisce eventuali obblighi legali di segnalazione o divulgazione. Laddove esistano requisiti e procedure di segnalazione regolamentati, questi dovranno essere pienamente rispettati.

Mezzi di segnalazione

In caso si sospetti una violazione, ciascuno è invitato a rivolgersi direttamente alla persona coinvolta. Se ciò non è possibile o non ci si sente a proprio agio nel farlo, occorre prontamente sollevare domande e dubbi attraverso uno dei seguenti canali di “SpeakUp”.

Responsabile Diretto

La prima persona da contattare quando si propone una segnalazione è il proprio diretto responsabile, informando contemporaneamente anche il Compliance Officer. Le segnalazioni possono essere formulate verbalmente o per iscritto. In caso di segnalazione scritta, questa andrà conservata nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Nel caso in cui:

- non si ottenga una risposta;
- la dirigenza stessa sia coinvolta;
- non è chiaro a chi ci si debba rivolgere o non ci si senta a proprio agio ad agire così occorre sollevare dubbi e domande attraverso uno degli altri canali di “SpeakUp” descritti in seguito.

È possibile anche contattare direttamente:

- il Compliance Officer della Società;

Mauro Pilati

MPILATI@LOF.IT

- il Servizio di SpeakUp: online o via telefono

Nel caso si sospetti una violazione o si creda, in buona fede, che la questione non possa essere gestita tramite gli altri canali disponibili, è possibile utilizzare il servizio di “SpeakUp”. Questo consente di fare segnalazioni confidenziali e, se necessario, anonime, e nella propria lingua. Il servizio di Speak Up è fornito da un soggetto terzo indipendente ed è disponibile 24/7, 365 giorni all’anno.

Ci sono due (2) modi per presentare una segnalazione con il servizio “SpeakUp”:

- Online: per compilare una segnalazione, visitare il sito internet del servizio di speak up.
- Via telefono oppure via e-mail: utilizzando rispettivamente la linea telefonica o l'indirizzo email dedicati del servizio di Speak up. È possibile trovare i riferimenti principali per utilizzare il servizio di Speak Up nel documento in seguito allegato.

Esterno

Chiunque intenda segnalare una potenziale violazione dovrà farlo in prima battuta utilizzando uno dei canali interni di SpeakUp sopra indicati. LFM è consapevole che ci potrebbero essere delle circostanze in cui un dipendente preferisca rivolgersi a soggetti esterni per la segnalazione. È importante sapere che, mentre per le segnalazioni fatte internamente è sufficiente indicare anche solo indizi sulla presunta violazione, quando si sceglie se fare una segnalazione esterna potrebbe essere necessario soddisfare requisiti più stringenti, in base al soggetto cui ci si rivolge.

Informazioni adeguate

Nel presentare una segnalazione, occorre fornire informazioni adeguate, tali da poter mettere LFM in condizioni di svolgere ulteriori approfondimenti e accertare la segnalazione, quali ad esempio:

- I fatti pregressi, la storia e le motivazioni della segnalazione;
- Nomi, date, luoghi e altre informazioni rilevanti;
- Ogni altro documento utile a circostanziare la segnalazione.

Si può dare seguito a una segnalazione solo se quest'ultima contiene informazioni sufficienti e c'è la concreta possibilità di poterne ottenere ulteriori.

Indagine equa

LFM prende in esame seriamente ogni segnalazione di comportamenti inappropriati. Per ogni segnalazione ricevuta, verrà svolto un accertamento iniziale da parte del Compliance Officer per verificare se i problemi evidenziati sono da gestire con l'ausilio di questa "Speak Up" policy o se sia più opportuno utilizzarne un'altra; se risulterà appropriato affrontare le questioni sollevate attraverso la "Speak Up" policy, sarà stabilita anche la portata di qualsiasi indagine che dovrà essere svolta, oltre che il modo in cui sarà intrapresa. È possibile che nel corso di un'indagine, venga chiesto di chiarire alcune questioni. Ciascun interpellato sarà obbligato a collaborare pienamente alle indagini e a rispondere a tutte le domande in modo completo e onesto. Chi segnala verrà informato del risultato conclusivo, cioè se LFM ha stabilito se sia avvenuta o meno una violazione. Si prega di notare che LFM potrà non essere in grado di fornire tutti i dettagli delle indagini o il risultato di un caso, per motivi di riservatezza, privacy e diritti legali di tutti gli interessati.

Se si ritiene che la propria segnalazione o quella rivolta contro di sé non sia stata gestita correttamente, occorre contattare:

- Il diretto responsabile della Società;
- Il Compliance Officer della Società;

Mauro Pilati

MPILATI@LOF.IT

Riservatezza

Tutte le denunce vengono mantenute riservate. Ciò significa che tutte le informazioni ad esse connesse saranno condivise solo con un numero limitato di persone, sulla base di un principio di necessità. Le informazioni saranno rivelate all'esterno di questo gruppo solo se LFM ritenga ragionevolmente che tale rivelazione sia necessaria per:

- l'indagine approfondita di una segnalazione di comportamento illecito;
- la prevenzione di gravi rischi per la salute pubblica, la sicurezza o l'ambiente;
- la prevenzione di un crimine o la repressione di un reato; o
- la divulgazione sia richiesta dalla legge o sia in gioco un importante interesse pubblico.

Anonimato

Nonostante si possa presentare la propria denuncia in modo anonimo (se consentito dalle leggi del proprio paese), LFM incoraggia a rivelare la propria identità nel denunciare in quanto è più difficile, e in alcune circostanze impossibile, per noi indagare adeguatamente sulle segnalazioni presentate in anonimato.

PrivacyLFM si impegna a proteggere la privacy di ciascun soggetto coinvolto. LFM farà tutto il possibile per salvaguardare i dati personali dall'accesso e dall'elaborazione non autorizzate. Tutti i dati personali ottenuti nell'ambito della presente policy di Speak Up verranno elaborati in linea con le policy in tema di privacy adottate da LFM e saranno utilizzati esclusivamente per gli scopi illustrati in questa policy o per conformarsi a norme di legge o per perseguire un preminente interesse pubblico. Per maggiori informazioni, consultare la policy sulla privacy di LFM o contattare

- Il Dipartimento Legale della Società;
- Il Data Protection Officer

privacy@lof.it;

Assenza di ritorsione

L'attività di segnalazione è favorita e ogni soggetto che denuncia potrà sentirsi protetto nel farlo. Assicuriamo che non ci saranno ritorsioni nei confronti di chi avrà segnalato un comportamento o un sospetto di illecito. Non saranno tollerati episodi di minaccia o rappresaglie nei confronti di chi ha presentato una denuncia. Qualsiasi discriminazione sarà trattata come una questione disciplinare.

Abuso

Rappresenta un comportamento sanzionabile il presentare consapevolmente una falsa accusa, mentire agli investigatori, interferire con un'indagine o rifiutarsi di collaborare a un'indagine. Ciò potrebbe portare a provvedimenti disciplinari.

Contatti

In caso di domande relative a questa SpeakUp policy o se avete bisogno di assistenza, vi preghiamo di contattare:

- Il diretto responsabile della Società; o
- Il Compliance Officer della Società; o

Mauro Pilati

MPILATI@LOF.IT

Linee guida di Compliance in materia di Insider Dealing

Versione 21 settembre 2020

Le presenti linee guida fanno parte del Codice di Comportamento di LFM e possono essere consultate e fanno riferimento a tutti gli amministratori, dipendenti e tutte le altre persone assunte o che collaborano con LFM ("Lavoratori").

Norme di comportamento

L'Insider dealing (abuso di informazioni privilegiate) sorge quando si utilizzano informazioni privilegiate per acquistare o vendere strumenti finanziari a svantaggio di altre persone che non sono a conoscenza di tali informazioni. Compromette l'integrità dei mercati finanziari e la fiducia degli investitori.

L'insider dealing è un reato grave. Come tale, è severamente vietato. Tutti i Lavoratori sono tenuti a mantenere riservate le informazioni privilegiate. Se il Lavoratore possiede informazioni privilegiate, non gli è permesso tentare di commettere un atto di abuso di informazioni privilegiate, o incaricare o raccomandare ad un altro soggetto di agire in tal modo.

Le presenti linee guida hanno lo scopo di garantire che tutti i Lavoratori di LFM rispettino le regole in materia di abuso di informazioni privilegiate e di mantenere la reputazione di LFM quale partner commerciale affidabile e responsabile. Il mancato rispetto delle presenti linee guida può comportare azioni disciplinari o di altro tipo, secondo quanto descritto nelle stesse linee guida.

Ambito di applicazione

L'ambito di applicazione delle presenti linee guida include qualsiasi strumento finanziario negoziato su un mercato regolamentato, un sistema multilaterale di negoziazione (multilateral trading facility o "MTF") o un sistema organizzato di negoziazione (organized trading facility "OTF") e qualsiasi altra condotta o azione che possa avere un effetto su tale strumento, indipendentemente dal fatto che si svolga in una sede di negoziazione.

Devono essere applicate le leggi delle giurisdizioni locali. Qualora le norme e i regolamenti citati nelle presenti linee guida contraddicano o violino le leggi delle giurisdizioni locali, tale circostanza deve essere portata all'attenzione del Dipartimento legale.

Divieti

Informazioni privilegiate

Il termine "informazioni privilegiate" è un termine chiave delle presenti linee guida. Il termine informazioni privilegiate si riferisce sostanzialmente alle informazioni non divulgate relative a uno o più strumenti finanziari che potrebbero influenzare il prezzo di negoziazione di tali strumenti finanziari o di strumenti finanziari correlati. Esempi di informazioni privilegiate includono:

- Un'acquisizione, fusione o disinvestimento;
- Un consistente progetto di ristrutturazione;
- Un progetto di (ri) sviluppo significativo;
- Sviluppi rilevanti nei procedimenti legali o nei rapporti con le autorità di regolamentazione o i governi.

Strumenti finanziari

Uno strumento finanziario include, tra l'altro, titoli, opzioni, swap, contratti a termine su tassi e strumenti derivati negoziati su un mercato regolamentato, un MTF o un OTF.

Divieto di insider dealing

Qualora un Lavoratore possieda delle informazioni privilegiate, gli è vietato comprare o vendere, e tentare di comprare o vendere, per conto proprio o per conto di un altro soggetto, direttamente o indirettamente, strumenti finanziari a cui si riferiscono le informazioni. Anche l'annullamento o la modifica di un ordine riguardante uno strumento finanziario a cui si riferiscono le informazioni privilegiate è considerato un abuso di informazioni privilegiate.

Divieto di divulgazione o suggerimento illecito (c.d.tipping)

A nessun Lavoratore è permesso divulgare informazioni privilegiate ad alcun altro soggetto, tranne nei casi in cui la divulgazione sia effettuata rigorosamente nell'ambito del normale dovere o funzione del Lavoratore e il destinatario delle informazioni privilegiate sia soggetto ad un obbligo di riservatezza.

Nessun Lavoratore può, mentre è in possesso di informazioni privilegiate, raccomandare ad un altro soggetto di effettuare operazioni o indurre altri ad effettuare operazioni sugli strumenti finanziari a cui si riferiscono le informazioni.

Con i termini "effettuare operazioni/negoziare" si intende acquisire o cedere, per conto proprio o per conto di un altro soggetto, direttamente o indirettamente, strumenti finanziari. Ciò include la cancellazione o la modifica di un ordine relativo ad uno strumento finanziario.

Nessuna operazione è permessa se il soggetto è presente nell'elenco degli insider di LFM.

A nessun Lavoratore è consentito negoziare strumenti finanziari se quest'ultimo è incluso in un elenco di insider in quanto soggetto che ha accesso ad informazioni privilegiate relative ad un progetto concernenti tali strumenti finanziari, indipendentemente dal fatto che possieda informazioni privilegiate, a meno che il Compliance Officer non abbia (a) indicato diversamente o (b) concesso un'esenzione.

Esenzione

Il Compliance Officer può concedere un'esenzione a favore del Lavoratore rispetto a qualsiasi dei divieti, nella misura consentita dalla legge. Qualsiasi richiesta di esenzione deve essere effettuata per iscritto, indicando i motivi della richiesta. Qualsiasi esenzione da un divieto concessa dal Compliance Officer lascia impregiudicati i divieti di abuso di mercato previsti dalla legge, incluso il divieto di abuso di informazioni privilegiate.

Consultazione del Compliance Officer

Ogni Lavoratore può consultare il Compliance Officer per stabilire se una determinata negoziazione in strumenti finanziari o altri comportamenti siano consentiti ai sensi delle presenti linee guida.

Clausola generale

Le restrizioni continueranno a rimanere efficaci fino a sei (6) mesi dopo la data in cui il Lavoratore avrà cessato di lavorare presso LFM, e fatti salvi i divieti di abuso di mercato previsti dalla legge, ivi incluso il divieto di effettuare operazioni su titoli utilizzando informazioni privilegiate.

Elenco di Insider

LFM manterrà un elenco di soggetti che hanno o potrebbero avere accesso ad informazioni privilegiate relative ad un progetto (c.d. "insider").

Gli elenchi degli insider includono i seguenti dettagli relativi ai Lavoratori che hanno accesso alle informazioni privilegiate relative ad un progetto:

- nome (i) e cognome (i), e, ove diverso, cognome (i) di nascita;
- indirizzo e-mail e numero di telefono professionali;
- ragione sociale e indirizzo dell'azienda;
- funzione e motivo dello stato di insider;
- data e ora in cui un Lavoratore ha ottenuto l'accesso alle informazioni privilegiate;
- data e ora in cui un Lavoratore ha cessato di avere accesso alle informazioni privilegiate. Tutti i dati personali ottenuti nell'ambito delle presenti linee guida saranno elaborati in maniera coerente con le privacy policy di LFM e saranno utilizzati solo per gli scopi illustrati nelle presenti linee guida o per conformarsi alla legge o ad un interesse pubblico rilevante.

Per ulteriori informazioni, si prega di consultare le privacy policy di LFM o di contattare:

- Il Dipartimento legale della Società;
- Il Responsabile della Protezione dei Dati della Società:
privacy@lof.it;

Sanzioni

In caso di violazione di qualsiasi disposizione delle presenti linee guida, LFM o, a seconda dei casi, il datore di lavoro si riserva il diritto di imporre qualsiasi sanzione che sia autorizzato a imporre ai sensi della legge e / o del contratto (di lavoro) con il Lavoratore in questione. Tali possibili sanzioni comprendono la risoluzione del contratto (di lavoro) con il Lavoratore coinvolto, mediante licenziamento o altro.

Contatti

In caso di domande o se necessitate di assistenza, contattare:

- Il Compliance Officer della Società.