

Modello di organizzazione e di gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Approvato con delibera del CDA del 04.08.2021



INDICE

Sommario

DEFINIZIONI

SEZIONE I - INTRODUZIONE 4

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

1.2 I reati presupposto

1.3 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

1.5 I reati commessi all'estero

1.6 Modello e Codice Etico

1.7. L'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati presupposto della responsabilità da reato nel contesto del Gruppo

SEZIONE II - LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA FUNZIONE..... 10

2.1. Comer Industries

2.2. Struttura del Gruppo

2.3. Il Modello di Governance adottato da Comer Industries S.p.A.

2.4. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

2.5. Funzioni e caratteristiche del Modello

2.6. Principi ed elementi ispiratori del Modello

2.7. Struttura del Modello

2.8. Metodologia adottata per la costruzione e l'adozione del Modello

SEZIONE III - ORGANISMO DI VIGILANZA 20

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

3.2. Composizione, nomina e durata

3.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità

3.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

3.6. Reporting nei confronti degli organi societari

3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.8. Il Whistleblowing

3.9. Le operazioni in deroga o fuori procedura

3.10. Raccolta e conservazione delle informazioni

3.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

3.12. Autonomia dell'Organismo di Vigilanza

3.13. Retribuzione dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE IV - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 30

4.1. Formazione del personale

4.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

SISTEMA DISCIPLINARE EX D.LGS. 231/01

CODICE ETICO E POLICY ANTICORRUZIONE

MODELLO DI GOVERNANCE PRIVACY E CYBERSECURITY

ELENCO REATI PRESUPPOSTO

COMUNICAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

PARTI SPECIALI

DEFINIZIONI

- **“Attività a rischio”**: fase del processo sensibile all’interno della quale si possono presentare presupposti/potenzialità per la commissione di un reato;
- **“AIM o AIM ITALIA”**: il sistema multilaterale di negoziazione AIM Italia / Mercato Alternativo del Capitale organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.
- **“Attività Strumentali”**: attività attraverso la quale è possibile commettere un reato di corruzione/concussione;
- **“Accelerated Business Combination”**: l’operazione di integrazione tra l’Emittente e Comer Industries S.p.A. da realizzare attraverso la Fusione
- **“Accordo Quadro”**: il contratto stipulato in data 21 settembre 2018 tra Gear 1 e i Promotori da una parte, Comer Industries S.p.A. e Eagles Oak dall’altra parte
- **“Borsa Italiana”**: Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Comer Industries S.p.A.;
- **“Codice di Condotta”**: Codice Etico adottato da Comer Industries S.p.A.;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Comer Industries S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione anche coordinata;
- **“D.Lgs. 231/2001”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **“Eagles Oaks”**: Eagles Oak S.r.l., con sede legale in Modena, Viale del Sagittario 5 codice fiscale e partita IVA n. 03699500363
- **“Emittente”**: Comer Industries S.p.A.
- **“Envent o Nomad”**: EnVent Capital Markets Limited, con sede in 42 Berkeley Square W1J5W – Londra società registrata in Inghilterra e Galles con numero 9178742
- **“Fusione”** fusione mediante incorporazione di Gear 1 in Comer Industries S.p.A.
- **“Gruppo”** “Comer Industries S.p.A. e le Società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi dell’art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile;
- **“Gear 1”** Gear 1 S.p.A., con sede legale in Reggio Emilia, Via San Martino 2/C
- **“Operazione sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della Società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.);
- **“Organi sociali”**: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Comer Industries S.p.A.;
- **“OdV”**: Organismo di Vigilanza preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”**: La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di Comer Industries S.p.A., quali ad esempio fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea di impresa, joint venture, consorzi ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;

- **“Processi sensibili”**: attività di Comer Industries S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrati in futuro);
- **“Settore”**: settori economici ove opera Comer Industries S.p.A.
- **“Società di Revisione”**: Deloitte & Touch S.p.A.,
- **“Whistleblowing”**: prassi e procedure che costituiscono la gestione delle segnalazioni di condotte illecite che assicurano la tutela della riservatezza del segnalante

SEZIONE I - Introduzione

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

L'8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce.

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi. Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce che:

- 1) L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- 2) L'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.Lgs. 231/01 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel D.Lgs. 231/01.

Il D.Lgs. 231/01 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base al D.Lgs. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/01, detti anche "Reati Presupposto", se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5 comma 1 del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I Reati presupposto

I reati previsti dal Decreto 231 dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01, rimandando all' "Elenco Reati Presupposto" del presente Modello per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24) [articolo modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.Lgs n. 75/2020].
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 del 8/2016 e dal D.L. 105/2019].
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009; modificato dalla L. 69/2015].
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.Lgs n. 75/2020].
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. n. 125/2016].
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009].
7. Reati societari (Art. 25-ter) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38].
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003].

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006].
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016].
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005].
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies,) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. n. 3/2018].
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014].
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009].
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009].
16. Reati ambientali (Art. 25-undecies) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018].
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012; modificato dalla L. n. 161/2017].
18. Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25 - terdecies) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017; modificato dal D.Lgs. n. 21/2018].
19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006).
20. Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo (Art. 25 - quaterdecies) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019].
21. Delitti tributari (Art. 25 – quinquiesdecies,) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019; modificato dal D.Lgs n. 75/2020].
22. Contrabbando (Art. 25 – sexiesdecies) [articolo aggiunto dal D.Lgs n. 75/2020].

1.3 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;**
- b) sanzioni interdittive;**
- c) confisca;**
- d) pubblicazione della sentenza**

In particolare, le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;

- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito nominato "Modello Organizzativo" o "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.6 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato da Comer Industries S.p.A., pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- 1) Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazioni sul piano generale da parte delle Società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che Comer Industries S.p.A. riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- 2) Il Modello detta le regole e prevede le procedure che devono essere rispettate per costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 e all’art. 30 comma 1 del D. Lgs. 81/2008.

1.7 L’adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati presupposto della responsabilità da reato nel contesto del Gruppo

Ogni Società del Gruppo, laddove applicabile il D. Lgs. 231/01, è chiamata a svolgere autonomamente l’attività di predisposizione, adozione e revisione del proprio Modello Organizzativo e a nominare un proprio Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Nell’implementazione del proprio Modello, ogni Società terrà in debito conto le indicazioni della capogruppo al fine di promuovere la coerenza di approccio e l’uniformità dei principi di base, nel rispetto dell’autonomia decisionale e delle specificità legate all’operatività dell’ente.

SEZIONE II – La costruzione del modello e la sua funzione

2.1 Comer Industries

Comer Industries opera nel settore della progettazione, produzione e commercializzazione di sistemi avanzati di ingegneria e soluzioni di mecatronica per la trasmissione di potenza, che vengono venduti a imprese operanti nella costruzione di macchine per l'agricoltura e l'industria in tutto il mondo quali componenti di tali macchine.

Il Gruppo è presente direttamente, con i propri stabilimenti produttivi o le proprie filiali commerciali, in 7 Paesi, e esporta i propri prodotti in 54 Paesi.

In particolare, il Gruppo ha 7 stabilimenti produttivi, di cui 5 in Italia, 1 in Cina e 1 in India. Ulteriori filiali con compiti prevalentemente commerciali sono presenti in Regno Unito, Brasile, Stati Uniti d'America, e Germania (sedi commerciali sono presenti anche in India e in Cina).

Il core business del Gruppo è focalizzato su due aree principali:

- settore delle macchine agricole, in cui la strategia futura del Gruppo è orientata alla conservazione di una posizione rilevante nel settore;
- settore delle macchine industriali e delle energie rinnovabili, in cui ha già avviato importanti iniziative strategiche di sviluppo prodotto al fine di raggiungere una maggiore scala dimensionale ed espandere la propria posizione.

La Storia

Anni 70

La famiglia Storchi fonda la Società CO.ME.R, Costruzioni Meccaniche Riduttori, per la fabbricazione di trasmissioni per le macchine agricole.

Anni 80

Espansione commerciale in Francia, Germania, Gran Bretagna e Stati Uniti.

Anni 90

Nascita della linea industriale e apertura del Centro Ricerche di Meccatronica.

Anni 2000

Comer Group diventa Comer Industries. Nasce Comer Academy, scuola di formazione interna. Il Gruppo si espande in Cina con l'apertura di una filiale commerciale e di uno stabilimento produttivo.

Dal 2017

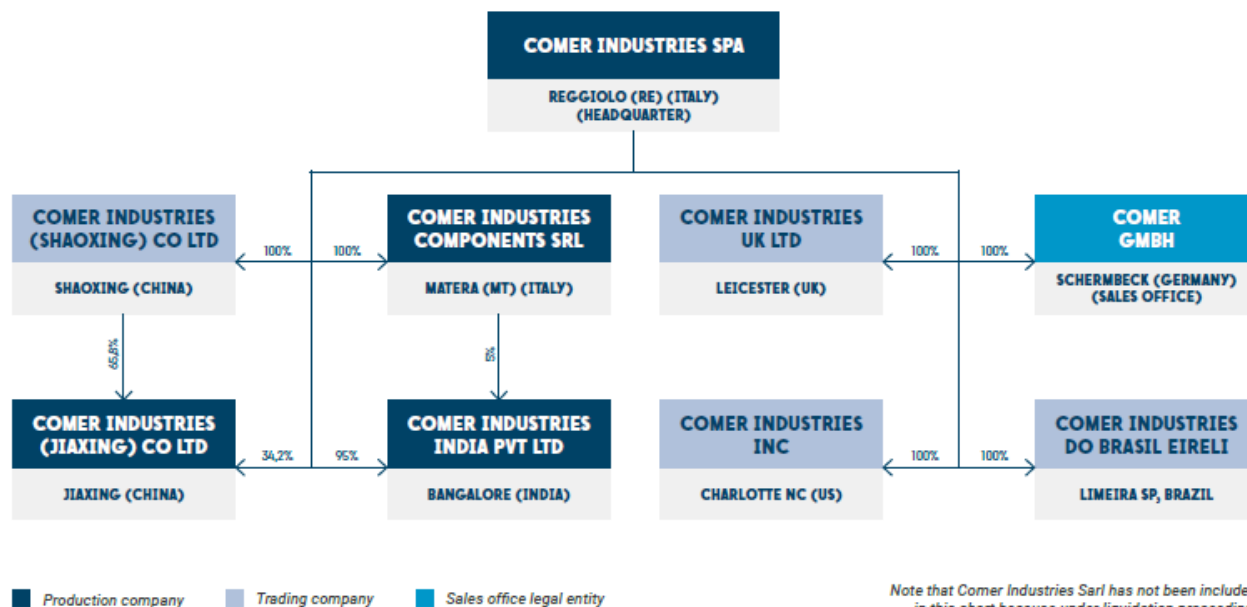
Nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, la seconda generazione della famiglia alla guida dell'azienda. Quotazione in Borsa il 13/3/2019.

2.2. Struttura del Gruppo

Comer Industries S.p.A. è a capo del Gruppo Comer Industries e controlla le società indicate nella tabella che segue.

Comer Industries S.p.A. è soggetta ad attività di direzione e coordinamento ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del codice civile da parte di Eagles Oak.

La seguente tabella illustra inoltre quali sono le Società che fanno parte del Gruppo Comer Industries e partecipate da Comer Industries S.p.A.



2.3. Il Modello di Governance adottato da Comer Industries S.p.A.

Comer Industries S.p.A. Spa è una Società per azioni il cui Modello di Governance adottato è il seguente:

Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo amministrativo sottopone alla sua attenzione.

Alla data di redazione della presente Parte Generale, la composizione della compagine societaria, a seguito dell'ammissione alle negoziazioni su AIM, risulta ripartita come segue.

Società	N° Azioni	% del Capitale Sociale
Eagles Oak Srl	14.640.089	71,73%
Mercato	5.769.191	28,27%

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CdA”) è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società essendogli deferito tutto ciò dalla legge e lo statuto non riservano inderogabilmente all’assemblea dei soci. Nei limiti di legge tale organo può delegare, in tutto o in parte, a uno o più dei suoi membri o a un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) le proprie attribuzioni.

Il consiglio di amministrazione, composto da 7 (sette) membri ai sensi dell’articolo 14 dello Statuto, è stato nominato in data 26 aprile 2018 e successivamente integrato in data 30 gennaio 2019, e rimarrà in carica sino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Comer Industries S.p.A. ha individuato quale Amministratore Delegato, il Dr. Matteo Storchi, già consigliere e già Presidente del CdA (nomina con delibera del CdA del 26.04.2018).

Poteri attribuiti all’Amministratore Delegato

In data 26 aprile 2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Dr. Matteo Storchi Amministratore Delegato della società, conferendo allo stesso tutti i poteri di compiere qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria gestione, con la sola eccezione dei poteri non delegabili a norma dell’articolo 2381 del codice civile.

Presidente e Vicepresidente

Al Presidente e al Vicepresidente sono stati conferiti una serie di poteri operativi inerenti all’ordinaria e straordinaria amministrazione da esercitarsi in firma disgiunta comprendenti anche poteri di rappresentanza.

Collegio Sindacale e Società di Revisione

Il Collegio Sindacale della Società è attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti.

Il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione Deloitte & Touch S.p.A. iscritta all’albo speciale Consob.

In particolare, l’incarico relativo alla revisione contabile del bilancio di esercizio di Comer Industries S.p.A. per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, nonché alla verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili nel corso di detti esercizi è stato conferito in data 29 aprile 2019 dall’assemblea ordinaria a Deloitte & Touch S.p.A.

2.4. Obiettivi perseguiti da Comer Industries S.p.A. con l'adozione del Modello

Comer Industries S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Comer Industries S.p.A., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, sin dalla prima adozione del Modello, un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° maggio 2013 è stato istituito un nuovo Organismo di Vigilanza il quale ha provveduto a effettuare, attività di verifica e monitoraggio delle aree di attività, curando l'aggiornamento del Modello in relazione alle nuove ipotesi di reato presupposto introdotte dalla legge.

Attraverso l'adozione e l'attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.5. Funzione e caratteristiche del Modello

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 l'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 di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Comer Industries S.p.A.

anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Comer Industries S.p.A. di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere (in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé 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 di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia di un Modello Organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare (o quantomeno ridurre significativamente) l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo atti ad identificare le operazioni che possiedono

caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie.

L'efficacia di un Modello Organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità di un Modello Organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. A del D. Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati.

È altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'Ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D. Lgs. 231/2001.

Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del Modello. Il Modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della Società/ente e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società/ente.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto un Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato se costantemente adattato alle caratteristiche della struttura e dell'attività d'impresa.

In tal senso l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di aggiornare il Modello.

L'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'efficace attuazione del Modello contempa una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso allorché siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della Società/ente.

2.6. Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno, nonché sistemi di deleghe e procure esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, Comer Industries S.p.A. ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali presenti, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico funzionale aziendale ed organizzativa nonché il controllo di gestione;
- b) in generale la normativa italiana e straniera applicabile tra cui, in particolare, le leggi e gli adempimenti adottati in materia di sicurezza sul lavoro;

- c) il Codice di Condotta interno;
- d) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- e) la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- f) il sistema disciplinare di cui al CCNL.
- g) Certificazioni quali ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

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

- a) La mappatura dei processi sensibili di Comer Industries S.p.A.;
- b) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'individuazione di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo tali da eliminare (o quantomeno ridurre significativamente) le aree a rischio, idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie;
 - la struttura adatta ai caratteri e all'attività d'impresa;
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'efficace e corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse che lo supportino nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - la verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
 - i principi generali di adeguamento al sistema di controllo interno ed in particolare:
 - a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001;
 - b) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - c) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - d) la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

2.7. Struttura del Modello

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione si compone di una **Parte Generale** e di più **Parti Speciali**, redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

Deve inoltre intendersi far parte del Modello di Organizzazione e Gestione anche il **Codice Etico**.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Organismo di Vigilanza.

È peraltro riconosciuta all'Organo Amministrativo di Comer Industries S.p.A. la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali e allegati.

Parti Speciali e Codice Etico

Le parti speciali sono:

Parte Speciale	Descrizione	Riferimento normativo
Parte Speciale A	Reati con la Pubblica Amministrazione	artt. 24 – 25 D. Lgs. 231/01
Parte Speciale B	Reati societari e corruzione tra privati	art. 25 ter D. Lgs. 231/01
Parte Speciale C	Abusi di mercato	Art. 25 sexies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale D	Delitti di criminalità organizzata e di terrorismo	Art. 24 ter / 25 quater D. Lgs. 231/01
Parte Speciale E	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale F	Reati ambientali	Art. 25 undecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale G	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	Art. 25 octies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale H	Reati informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis D. Lgs. 231/01
Parte Speciale I	Reati contro l'industria e il commercio	Art. 25bis 1 D. Lgs. 231/01
Parte Speciale L	Reati in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale M	Reati contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01
	Reato di induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies D. Lgs. 231/01
	Reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto	Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01
	Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia	Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01
Parte speciale N	Reati tributari	Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01
Parte speciale O	Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies D.Lgs 231/01

Al momento il modello non comprende le sezioni dedicate a:

Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo
Art. 25-quater1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art 25 - quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Il **Codice Etico** costituisce, come detto, parte integrante del presente Modello.

La principale finalità del Codice Etico è quella di assicurare la massima trasparenza delle attività svolte dall'Azienda, disciplinandone le condotte rilevanti sotto il profilo etico e che tutti i destinatari nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali sono tenuti ad osservare.

2.8. Metodologia adottata per la costruzione e l'adozione del Modello

La costruzione e l'adozione del Modello si è sviluppata secondo i seguenti *steps* procedurali:

AS IS ANALYSIS

Identificazione delle attività sensibili:

- Nuova analisi approfondita delle **attività aziendali** nel cui ambito possono essere commessi reati 231, nonché le attività c.d. strumentali alla commissione dei reati stessi, **con particolare riferimento ai reati di nuova e/o ultima introduzione e alle novità normative.**

RISK ASSESSMENT

Mappatura dei processi, delle attività, dell'organizzazione aziendale, analisi approfondita delle certificazioni esistenti e implementate:

- Analisi approfondita delle **attività aziendali** nel cui ambito possono essere commessi reati 231; si tratta dell'analisi di tutte le attività nel cui ambito possono essere direttamente commessi reati presupposto, nonché le attività c.d. strumentali alla commissione dei reati stessi, con particolare riferimento ai reati di nuova e/o ultima introduzione;
- Verifica approfondita dei processi coinvolti, del loro flusso di attività e la possibile "intersezione operativa" tra dette attività ed i reati presupposto in esse realizzabili - identificazione dei **processi/attività "sensibili"** (c.d. mappatura dei rischi);
- Verifica e individuazione dei **Responsabili interni dei processi** a rischio reato;
- **Definizione di una procedura volta allo sviluppo del dialogo e delle comunicazioni da e per l'OdV anche in relazione alla nuova normativa sul Whistleblowing:** vista l'importanza che tale tema riveste ai fini dell'efficacia e dell'effettività del Modello di Organizzazione e Gestione, è stata predisposta una

procedura specifica sul tema dei flussi informativi da e verso l'OdV stesso, in modo che tutti possano disporre, al di là di quanto già previsto nel Modello, di un prospetto chiaro ed operativo circa le informazioni e i flussi che devono transitare da e verso l'OdV. Occorrerà adeguare di conseguenza la Parte Generale del Modello e approntare il **Codice Disciplinare** conforme alla nuova normativa.

GAP ANALYSIS E DEFINIZIONE DEI “PROTOCOLLI”

- Sulla base dei rischi individuati, è stata effettuata la mappatura e raccolta delle procedure e/o delle prassi aziendali in essere, con riferimento alle funzioni/processi a rischio individuati e tenuto conto della valutazione circa la loro adeguatezza quali misure atte a limitare (rendendoli “accettabili”) o evitare i rischi di commissione di reato, individuando le fasi carenti (analisi dei *Gaps*) o che necessitano comunque di adeguamento. Ciò costituisce la vera e propria base di partenza per la definizione dei “protocolli di controllo”.

DEFINIZIONE DEI CONTENUTI DEL MODELLO (PARTE GENERALE), DEL CODICE ETICO, DEL CODICE DISCIPLINARE E PREDISPOSIZIONE STRUTTURA NUOVE PARTI SPECIALI

- Ridefinizione dei contenuti del Modello e suddivisione delle Parti Speciali per gruppi di reati.

DEFINIZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

- La normativa in esame e la successiva giurisprudenza indicano il “sistema disciplinare” quale cardine fondamentale per la costruzione di un adeguato Modello di Organizzazione e Gestione. È stata effettuata, pertanto, un’analisi di dettaglio del sistema in essere, fornendo indicazioni in merito all’eventuale suo adeguamento agli standard richiesti dalla normativa. Il Sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello.

DEFINIZIONE DI UNO SPECIFICO PIANO FORMATIVO

- Come ribadito dalla giurisprudenza di merito, un’adeguata formazione – indirizzata a tutto il personale potenzialmente coinvolto, a vario titolo, nei “processi sensibili 231” – costituisce un elemento imprescindibile ai fini della “tenuta” di un Modello nell’ipotesi di un suo esame critico da parte del giudice penale.
- Comer Industries S.p.A. definisce puntualmente, anche seguito di aggiornamenti e revisioni del Modello, adeguati percorsi formativi, utilizzando anche strumenti di e-learning.

SEZIONE III - Organismo di Vigilanza

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b), del Decreto, è istituito presso Comer Industries S.p.A. un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

Ciò nonostante non di secondo piano sarà il contributo diretto di tutti i destinatari del Modello i quali sono comunque chiamati a concorrere ad assicurare il miglior funzionamento del medesimo.

L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni aziendali di Comer Industries S.p.A. nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

3.2. Composizione, nomina e durata.

L'OdV di Comer Industries S.p.A. ha struttura collegiale ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Con la medesima delibera detto Organo nomina il Presidente tra i componenti dell'OdV, e determina le risorse umane e materiali delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'OdV di Comer Industries S.p.A. è composto da 3 membri effettivi così individuati:

- un professionista esterno, con specifiche competenze legali e gestionali con il ruolo di Presidente;
- un professionista esterno esperto in tematiche di appalti e di sicurezza;
- il responsabile della funzione di Qualità, Ambiente e Sicurezza (QHSE),

in quanto soggetti con provata esperienza ed in modo da attendere nel complesso dell'organismo così definito sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

L'OdV opera secondo i termini definiti dall'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In caso di inerzia anche dell'Assemblea dei Soci, l'OdV dovrà rivolgersi al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

3.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) la sentenza definitiva di condanna per aver commesso uno dei reati del Decreto;
- d) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

3.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

L'OdV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- dovrà riunirsi almeno trimestralmente e redigere apposito verbale della riunione;
- le deliberazioni saranno assunte a maggioranza;
- dovrà inoltre dotarsi di un proprio regolamento interno.

3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è, pertanto, affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo di Comer Industries S.p.A., oppure un suo membro munito dei necessari poteri, aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto.

Più specificamente è affidato all'OdV il compito di:

- a) verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate, da parte del Management e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte esclusivamente per iscritto;
- b) effettuare verifiche periodiche (comprese, ove possibile, sia quelle rivolte alla verifica delle attività svolte in favore di Comer Industries S.p.A. da soggetti terzi, sia quelle finalizzate alla verifica del rispetto, da parte degli stessi soggetti terzi, del Modello di Comer Industries S.p.A.) sulla base di un programma annuale comunicato all'Organo Amministrativo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- c) verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- d) svolgere periodicamente, oltre quelli di cui ai precedenti punti, controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali ritenute sensibili ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- e) sulla base di tali verifiche predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzi le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- f) coordinarsi con le altre funzioni aziendali:
 - (i) per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'OdV eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui non sia ancora venuto a conoscenza;
 - (ii) per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - (iii) per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - (iv) affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;
- g) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni di cui al successivo punto 3.7 che allo stesso devono essere trasmesse e coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate);
- h) promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;

L'OdV potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture aziendali sia di consulenti esterni e del responsabile sicurezza ed ambiente.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, si procederà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, a:
 - (i) sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - (ii) indicare/proporre direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - (iii) segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;

- b) qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, e la documentazione da questi predisposta.

3.6. Reporting nei confronti degli organi societari

Annualmente e/o semestralmente, l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, una relazione scritta che evidenzia:

- a) l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli;
- b) l'attività da svolgere nell'arco dell'anno successivo;
- c) il rendiconto relativo alle modalità di impiego di risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

Dovrà inoltre relazionare per iscritto, all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività segnalatamente:

- a) comunicare senza indugio eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e dai controlli svolti;
- b) relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni al Modello;

Lo stesso relazionerà l'Assemblea dei Soci allorquando convocata.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a) comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- b) segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - (i) acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - (ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto di strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora la violazione riguardi i vertici di Comer Industries S.p.A., ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio od un Consigliere di Amministrazione.

3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo, dei singoli Soci, dei responsabili di funzione e dei dirigenti posti in posizione apicale, tutte le informazioni utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso, tra cui a titolo esemplificativo:

- a) fatti penalmente rilevanti, provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/01;
- b) richieste d'assistenza legale inoltrate da Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- c) commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/01;
- d) notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/01, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello 231, ivi compresi i valori etici e le regole comportamentali contenute nel Codice Etico;
- e) notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e a eventuali sanzioni irrogate attinenti al Modello (ivi compresi i provvedimenti assunti verso dipendenti) ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente, dovranno, inoltre, essere messe a disposizione dell'OdV da parte delle

relative funzioni aziendali, le seguenti informazioni e documenti:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle funzioni aziendali al fine di dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività di controllo svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse; in particolare, rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili aziendali, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati /attuati nei confronti di dipendenti), ovvero notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza (nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti) delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio, ovvero operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione reati;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di "fondi o anticipazioni a disposizione di organi aziendali", spese di rappresentanza marcatamente superiori alle previsioni di budget, ecc.)
- messa a disposizione dei verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;
- rapporti contrattuali intrattenuti con la P.A.;
- contratti con la P.A. o comunicazioni di erogazioni pubbliche richieste o ricevute;
- notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti e/o fornitori;

Su semplice richiesta dell'OdV dovranno infine, essere messi a disposizione dello stesso gli ulteriori documenti e/o informazioni eventualmente da questi richiesti. Dovrà, inoltre, essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello.

La segnalazione deve essere inviata dal mittente in forma scritta e deve preferibilmente contenere i seguenti requisiti:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui le azioni sono state commesse;

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare i/il soggetti/o che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

In ragione delle tutele e delle garanzie riservate al segnalante e descritte al precedente punto 4, le segnalazioni anonime, in via generale, non verranno prese in considerazione.

Eccezionalmente, tuttavia, potranno essere valutate segnalazioni anonime purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, e soltanto laddove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e quindi siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni di particolare gravità relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate.

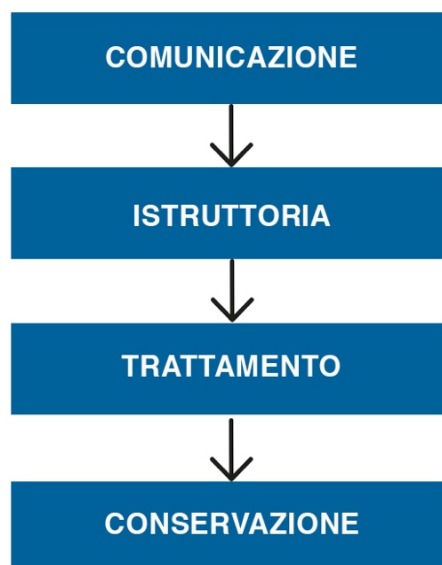
Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'OdV fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

I canali di comunicazione predisposti per l'inoltro delle segnalazioni sono i seguenti:

- E-mail all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica dedicato: organismo_vigilanza231@comerindustries.com;
- Servizio postale (Spett.le Organismo di Vigilanza, c/o COMER INDUSTRIES S.p.A., Via Magellano 27, Reggiolo - RE); in tal caso, per poter godere della garanzia di riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata/personale".

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

In particolare, come risulta disciplinato dalla procedura sulle comunicazioni all'OdV Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza, il processo delle segnalazioni verrà gestito secondo il seguente flusso:



Comer Industries S.p.A., garantisce a ciascuno dei membri dell’OdV, nonché a coloro dei quali l’OdV si avvarrà per l’espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell’attività svolta.

3.8. Il Whistleblowing

In data 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il c.d. “DDL Whistleblowing” ripreso nel D.Lgs. 231/01 con l’aggiunta all’art. 6 dei commi 2- bis, 2-ter e 2-quater. L’integrazione del Decreto determina la necessità per i Modelli ex D.Lgs. 231/01 di prevedere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano la Società di presentare, a tutela dell’integrità della Stessa, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, 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 e/o indiretti nei confronti del segnalante nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure idonee a tutelare l’identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell’informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l’anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

A tal fine Comer Industries S.p.A. ha adottato una procedura tramite la quale è disciplinato il processo di segnalazione delle violazioni da parte dei dipendenti e anche da utilizzare per

segnalare possibili violazioni del Modello (comportamenti illegittimi) avendo la garanzia di riservatezza

3.9. Le operazioni in deroga o fuori procedura

Le operazioni o le scelte aziendali sono da considerarsi in deroga o fuori procedura o fuori sistema, quando sono assunte al di fuori delle procedure aziendali standard o quando (nel caso di operazioni di acquisto) non sono tracciate nei sistemi di gestione.

Tuttavia, pur rendendosi a volte necessario procedere in difformità rispetto alle procedure standard per non ingessare l'operatività aziendale, anche in questi casi, è necessario rispettare le seguenti regole di controllo:

a. Presupposti: il ricorso alle deroghe è ammesso in presenza di presupposti connessi ad esigenze aziendali quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Necessità e urgenza (es. acquisti a fronte di un evento straordinario o di un incidente non compatibili con tempi di selezione di un fornitore)
- Iperspecializzazione, quando cioè quel fornitore è riconosciuto come altamente specializzato in quella tipologia di fornitura o servizio;
- Rapporto fiduciario: riferito a legali, consulenti o, nella selezione del personale alla fiducia nei confronti di chi segnala il candidato (es. altro dipendente)
- Esistenza di contratti quadro.

b. Tracciabilità

- ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore);

- il rigore nella conservazione della documentazione informale è commisurato all'entità dell'operazione ed è rimandato ai protocolli riferiti ai singoli processi sensibili. L'OdV potrà richiedere alle singole funzioni aziendali un maggior livello di tracciabilità ed un aggiornamento continuo, in relazione a singole operazioni.

c. Informativa all'OdV

Le operazioni in deroga vengono comunicate all'OdV dalle singole funzioni responsabili, ad evento o con periodicità a seconda dell'entità dell'operazione.

3.10. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

3.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

Comer Industries S.p.A. potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

3.12. Autonomia operativa e finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, Comer Industries S.p.A. ha previsto che le attività poste in essere non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza delle azioni dell'OdV, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. E' stabilito inoltre che l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società al fine di raccogliere anche per mezzo di interviste, le informazioni necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, aggiornamenti, trasferte, ecc.) e di cui dovrà presentare rendiconto in occasione del report annuale all'Organo Amministrativo.

3.13. Retribuzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

SEZIONE IV - La diffusione del modello

Il Modello Parte Generale e il Codice Etico sono pubblicati sul Portale aziendale e sul Sito Web, mentre le Parti Speciali del Modello sono riportate nella intranet, in una sezione dedicata.

Inoltre sono resi disponibili in formato elettronico alle R.S.U. aziendali, a tutti i lavoratori dipendenti nonché ai collaboratori e partner coinvolti nei processi sensibili ovvero a tutti coloro che ne faranno richiesta.

4.1. Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione HR di Comer Industries S.p.A. di concerto con il Consiglio di Amministrazione e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- A. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** distribuzione attraverso piattaforme digitali, seminari interni di aggiornamento e momenti di formazione; occasionali e-mail di aggiornamento.
- B. Altro personale:** distribuzione attraverso piattaforme digitali, momenti di formazione periodica, eventuali e-mail di aggiornamento.

Verranno predisposti, inoltre, **piani formativi in modalità e-learning**, attraverso gli strumenti digitali disponibili.

4.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (rappresentanti, consulenti e partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Comer Industries S.p.A. sulla base del presente Modello Organizzativo mediante specifiche clausole contrattuali.