

BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A.

10034 CHIVASSO – VIA CALUSO 50 – (TO) ITALY
TEL. (+39) 011.9653090 – 9653151 – FAX (+39) 011.9656051
CAPITALE SOCIALE € 44.069.580,00 I.V.
C.F. E N. ISCRIZ. REG. IMPRESE TORINO 02187040015
R.E.A. 540016 – PARTITA IVA 02187040015
SOCIETÀ SOGGETTA A DIREZIONE E COORDINAMENTO DI
BAOSTEEL METAL PRODUCT INDUSTRIES HONG KONG LIMITED

BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione []	Adozione
Rev.1	Consiglio di Amministrazione [28 giugno 2016]	Aggiornamento
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
Rev. 3	Consiglio di Amministrazione [1 luglio 2019]	Aggiornamento
Rev. 4	Consiglio di Amministrazione [2023 21 settembre 2023]	Aggiornamento

INDICE

PARTE GENERALE	3
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231	3
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	3

1.2	GLI AUTORI DEL REATO	4
1.3	LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	5
1.4	LE SANZIONI.....	4
1.5	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONDIZIONI ESIMENTE.....	5
1.6	I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	5
2	DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	6
2.1	BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A	6
2.2	IL CODICE ETICO DI BAOMARC S.P.A	7
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.	8
3.1	I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO 231.....	8
3.2	FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO 231	9
3.3	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	10
3.4	LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.1
3.5	I PROCESSI E LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI BAOMARC S.P.A.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.2
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
4.1	I REQUISITI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
4.2	COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA IN CARICA.....	19
4.3	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'INCARICO.....	20
4.4	POTERI E RESPONSABILITÀ	20
4.5	REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA (CD. "FLUSSI INFORMATIVI")	21
4.6	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	22
4.7	SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO 231 E WHISTLEBLOWING.....	22
5	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	24
5.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI	25
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	25
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	25
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI, COLLABORATORI, PARTNERS E CONSULENTI.....	25
5.7	MISURE IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING).....	26
5.7.1	ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI NEI CONFRONTI DI UN SEGNALANTE IN BUONA FEDE E PER RAGIONI DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE	
	COLLEGATE	
	ALLA	
	SEGNALAZIONE	26
	STESSA.....	26
5.7.2	VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE.....	26
5.7.3	SEGNALAZIONI INFONDATE EFFETTUATE CON DOLO O COLPA GRAVE.....	26
5.7.4	PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....	27
6	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	27
6.1	COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA DEL MODELLO 231	27
6.2	FORMAZIONE DEL PERSONALE DI BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A.....	27

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

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs.231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.) e alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto stabilito dal Decreto, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società medesime, da esponenti dei vertici aziendali (i *c.d.* soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs.231/2001).

La responsabilità amministrativa dell’ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo giudizio innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

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 Gli autori del reato

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs.231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs.231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs.231/2001).

Qualora l'autore del reato o dell'illecito amministrativo rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali", poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs.231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Le fattispecie di reato previste dal Decreto

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono solo quelle espressamente e tassativamente indicate nel medesimo Decreto, come integrato e modificato negli anni, negli artt. 24 e 25 del medesimo.

1.4 Le sanzioni

Gli artt. 9-23 del D.lgs. 231/01 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: condizioni esimente

L'art. 6 del Decreto 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 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001 (di seguito "Modello 231") 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", in seguito anche "ODV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- 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 231 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 231.

1.6 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del D. Lgs.231/2001, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del D. Lgs.231/2001 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"*.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A.

BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A , è tra le prime aziende al mondo a sviluppare il sistema della piegatura tridimensionale per stiramento per la produzione di componenti ricavati da tubolari, estrusi, profilati o pezzi stampati a sezione variabile in diversi materiali, affinando nel tempo una tecnologia sofisticata che rende possibile la realizzazione di manufatti con caratteristiche innovative e particolarmente complesse.

A distanza di anni BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A si afferma come uno dei più consolidati operatori di settore, sviluppandosi in Italia e nel mondo.

La BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A (di seguito "BAOMARC S.P.A" o "Società") è una società per azioni, avente sede a Chivasso (TO).La Società ha per oggetto l'esercizio, direttamente o a mezzo di società o enti in cui abbia partecipazione, dell'industria e del commercio, in proprio e per conto di terzi, di componenti ricavati da tubolari, estrusi, profilati o pezzi stampati a sezione variabile in diversi materiali destinati al mondo automotive.

Per il conseguimento e nell'ambito di tali finalità, la Società può compiere qualsiasi operazione industriale, commerciale, mobiliare, immobiliare, finanziaria, compresa l'assunzione di mutui e finanziamenti in genere e la prestazione, pure a favore di terzi, di avalli, fidejussioni e altre garanzie anche reali ; assumere partecipazioni o interessenze in società e imprese, anche intervenendo alla loro costruzione, aventi scopi affini, complementari o strategicamente utili perchè le stesse comportino una responsabilità limitata. Inoltre, BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A si occupa anche della ricerca, dello studio e della progettazione di impianti e apparecchiature industriali.

2.2 Il Codice Etico

Il Codice Etico di BAOMARC S.P.A contiene i principi fondamentali e i valori cui si ispira la Società nel perseguimento degli obiettivi e rappresenta una componente fondante del Modello 231 e del complessivo sistema di controllo interno.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei principi e dei valori che BAOMARC S.P.A riconosce, accetta e condivide e la cui osservanza è fondamentale per il regolare svolgimento delle proprie attività, l'affidabilità della gestione e l'immagine societaria, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l'impresa.

Nel Codice Etico sono, infatti, espressi i principi etici e i valori fondamentali (quali, ad esempio, riservatezza, correttezza, trasparenza, pari opportunità) che costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello 231 nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali, anche al fine di rendere operante la scriminante di cui all'art. 6 del D.Lgs.231/2001.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i destinatari: esso si applica non solo alle persone legate alle Società da rapporti di lavoro subordinato ma anche a tutti coloro che operano per/ con BAOMARC S.P.A, quale che sia il rapporto (anche temporaneo) che li lega alle stesse (ad esempio, amministratori, revisori, collaboratori esterni, fornitori).

Il Codice Etico stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e dei valori etici comunemente riconosciuti nella conduzione degli affari e sancisce i principi cui:

- si devono attenere, nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative, dei propri incarichi o delle proprie funzioni, tutti i Destinatari;
- si devono orientare le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Società sia esterni alla medesima.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 I principi ispiratori del Modello 231

Nella predisposizione del Modello 231, la Società ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Più precisamente, la Società ha individuato i seguenti strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni:

- il sistema di controllo interno e, dunque, le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo di gestione;
- il Codice Etico;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL di riferimento;
- in generale, la normativa italiana applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello 231, ma fanno parte del sistema di organizzazione e controllo a cui lo stesso si ispira.

I principi cardine a cui il presente Modello 231 si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei processi sensibili;
- i requisiti indicati dal D. Lgs.231/2001, ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello 231;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e la documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs.231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle responsabilità;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.2 Finalità e struttura del Modello 231

La decisione di aggiornare e mantenere un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001, oltre a rappresentare una condizione di esenzione dalla responsabilità delle Società con riferimento alla commissione dei reati richiamati espressamente dal Decreto, costituisce in primo luogo un atto di responsabilità della Società stessa nei confronti dei propri dipendenti e di tutti i soggetti che collaborano con essa.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001 e, ancor più, la sua efficace implementazione, contribuiscono altresì ad una migliore gestione del sistema di controllo interno favorendo, altresì, il consolidarsi di una cultura aziendale che valorizzi i principi di trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole, anche a beneficio dell'immagine di BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A

Tale Modello 231 ha tra gli obiettivi principali quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con BAOMARC S.P.A, richiedendo loro, nell'ambito delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa delle Società;
- consentire alla Società, attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello 231;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria (oltre che alle disposizioni di legge) sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Il presente Modello 231 si compone di:

- **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs.231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'ODV, i flussi informativi da e verso l'ODV, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello 231 stesso;
- **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto, alle regole comportamentali, ai principi di controllo specifici e ai presidi organizzativi. Le Parti Speciali sono state predisposte per punti di osservazione, al fine di soddisfare le diverse esigenze di chi applica il Modello e di chi vigila sull'applicazione, ovvero:
 - **Allegato 1** : Parti Speciali per Reato;
 - **Allegato 2** : Parti Speciali per Processo.

3.3 Adozione e aggiornamento del Modello 231

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l'adozione (e successivi aggiornamenti) del presente Modello e a nominare il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella delibera di adozione del Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6.1, a) del D.Lgs. 231/2001) sulle successive modifiche e integrazioni sarà periodicamente informato il Consiglio di Amministrazione di BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A che provvederà ad approvarle formalmente. Il CdA può delegare, nei casi in cui si renda necessario, specifiche modifiche all'Amministratore Delegato, fermo restando che dovrà approvare le modifiche eventualmente apportate da quest'ultimo.

Il Modello 231 deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi deve garantire il costante "adeguamento dinamico" del Modello 231, con riferimento sia alle sue componenti principali (Parte generale, Parti speciali) sia al complessivo impianto organizzativo.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello 231 viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza della società interessata il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

3.4 La metodologia di risk assessment

L'attuale nuova versione/revisione generale del Modello 231 di BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A è finalizzata ad aggiornare le analisi precedentemente svolte in funzione dell'attuale operatività e ad integrare le analisi con i reati presupposto di recente introduzione.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs.231/2001 indica, tra i requisiti del Modello 231, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura ed organizzazione della società BAOMARC S.P.A, svolta al fine di meglio comprendere l'attività delle stesse e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo (es. procedure) sia legale (es. procure) ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "Process Owner"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i Process Owner sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi, gestita attraverso interviste con i Process Owner.

Ciascuna attività sensibile identificata, è stata valutata in termini di:

- Rischio Potenziale, ovvero il livello di rischio associato all'attività sensibile ex D.Lgs.231/2001 se non mitigato dal sistema di controllo interno posto in essere;
- Presidi di Controllo in essere e relativa adeguatezza;
- Rischio Residuo, ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio potenziale in misura proporzionale alla forza del sistema di controllo che caratterizza l'attività in questione.

I Presidi di Controllo oggetto di valutazione sono rappresentati dai seguenti elementi:

- responsabilità organizzative (da organigramma, job description, deleghe e procure);
- tendenziale segregazione dei compiti
- linee guida/procedure/certificazioni;
- tracciabilità.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo interno esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il Modello di organizzazione, gestione e controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al Decreto ("to be").

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.Lgs.231/2001 e le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria nonché adattato alla realtà aziendale.

3.5 I processi e le attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello 231 dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

In ragione della specifica attività sociale di BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell'attività di risk assessment, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella :

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità a BAOMARC S.P.A
Delitti nei rapporti con la pubblica amministrazione	Sì
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Sì
Delitti di criminalità organizzata	Sì
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Sì
Delitti contro l'industria e il commercio	Sì
Reati societari (inclusa corruzione tra privati)	Sì
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No
Delitti contro la personalità individuale	No

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità a BAOMARC S.P.A
Abusi di mercato	No
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sì
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Sì
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Sì
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Sì
Delitti contro l'ambiente	Sì
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Sì
Razzismo e Xenofobia	No
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Reati transnazionali	Sì
Frode in competizioni sportive	No
Reati tributari	Sì
Contrabbando	Sì

Conseguentemente, l'attività di *risk assessment* svolta dal management ha evidenziato le seguenti *attività sensibili*, che sono aggregate per processi aziendali e che trovano regolamentazione nelle diverse Parti Speciali del presente Modello 231, come indicato nella seguente tabella:

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
Ricerca e Sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> Gestione delle attività di ricerca e sviluppo di nuovi processi e nuove tecnologie nonché tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale (brevetti, disegni e modelli), anche mediante la collaborazione con società del Gruppo 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> Parte speciale 1.A "Reati nei rapporti con la P.A."; Parte speciale 1.C "Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali"; Parte speciale 1.D "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"; Parte speciale 1.E "Industria e Commercio"

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
		<p>Per processo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale 2.A Processo “Ricerca e Sviluppo”
<p>Approvvigionamenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni; ▪ Selezione, contrattualizzazione e gestione dei rapporti con i fornitori di servizi (incluse manutenzioni, pulizie industriali etc.) e prestazioni d’opera intellettuale ▪ Gestione tecnica ed amministrativa degli acquisti di beni, servizi e lavori ▪ Selezione e gestione consulenze 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.A “Reati nei rapporti con la P.A.”; ▪ Parte speciale 1.C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali”; ▪ Parte speciale 1.D “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”; ▪ Parte speciale 1.F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale 1.I “Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio nonché delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dal contante”; ▪ Parte speciale 1.O “Impiego di cittadini di paesi terzi”

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
		<p>Per processo Parte Speciale 2.B Processo “Approvvigionament i”</p>
<p>Vendite e Marketing</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione attività di ideazione, progettazione, produzione e vendita di prodotti e servizi; ▪ Gestione dei rapporti con eventuali distributori e agenti (valutazione della controparte, stipula ed esecuzione del contratto); ▪ Gestione delle attività di comunicazione e marketing (es. diffusione al mercato di notizie e informazioni relative ai beni commercializzati) anche con riferimento all’utilizzo di prodotti/servizi tutelati dal diritto d’autore; ▪ Gestione delle liberalità (donazioni o omaggi di carattere sociale/caritatevole) e delle sponsorizzazioni di eventi e iniziative legate al business 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.A “Reati nei rapporti con la P.A.”; ▪ Parte speciale 1.C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali”; ▪ Parte speciale 1.E “Industria e Commercio”; ▪ Parte speciale 1.F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)”; ▪ Parte speciale 1.I “Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, nonché delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dal contante”; ▪ Parte speciale 1.L “Delitti in materia di diritto d’autore” <p>Per processo Parte Speciale 2.C Processo “Vendite e Marketing”</p>

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
<p>Produzione, magazzini e logistica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione della vendita di prodotti e servizi; ▪ Gestione del magazzino (entrata ed uscita merci, gestione conte e rettifiche inventariali, gestione magazzini conto terzi, valorizzazione del magazzino) ▪ Gestione dei resi e distruzione, smaltimento o cessione gratuita di beni e materiali di produzione (es. scarti, resi e sfridi) ▪ Gestione della logistica (spedizione e consegna dei beni) ▪ Gestione degli adempimenti doganali 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.A “Reati nei rapporti con la P.A.”; ▪ Parte speciale 1.C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali”; ▪ Parte speciale 1.E “Industria e Commercio”; ▪ Parte speciale 1.F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)”; ▪ Parte speciale 1.I “Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, nonché delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dal contante”; ▪ Parte speciale 1.P “ Reati tributari” ▪ Parte speciale 1.Q “Contrabbando” <p>Per processo</p> <p>Parte Speciale 2. Processo “Produzione, magazzini e logistica”</p>
<p>Amministrazione, Finanza e Controllo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti; 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.A “Reati nei

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione delle risorse finanziarie (incassi e pagamenti) e gestione del credito; ▪ Gestione della fiscalità diretta e indiretta (incluso il calcolo dell'obbligazione tributaria e predisposizione e presentazione delle Dichiarazioni Fiscali); ▪ Gestione delle operazioni intercompany (ad es. transfer pricing) ▪ Gestione delle operazioni sul capitale sociale (gestione dei conferimenti, degli utili, delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale sociale, etc) e operazioni straordinarie (ad es. acquisizioni, fusioni, dismissioni di società e rami di azienda); ▪ Gestione dei rapporti con il Socio, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione; ▪ Gestione dei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione in occasione di accertamenti, ispezioni e verifiche (ad es. Consob, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la protezione dei dati personali, Amministrazione Finanziaria, Arpa, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Vigili del Fuoco, Dogane, ASL, INPS, INAIL, etc) ▪ Capitalizzazione asset e gestione dei piani di ammortamento (inclusa la cessione e dismissione degli asset). 	<p>rapporti con la P.A.”;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali”; ▪ Parte speciale 1.D “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”; ▪ Parte speciale 1.F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)”; ▪ Parte speciale 1.I “Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio nonché delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dal contante” ▪ Parte speciale 1.P “ Reati tributari” <p>Per processo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte Speciale 2.D Processo “Amministrazione, Finanza e Controllo”
<p>Risorse Umane</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente; ▪ Gestione delle trasferte e delle spese di rappresentanza; 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.A “Reati nei

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali (autovetture, cellulari, computer, carte di credito, etc) ▪ Gestione del payroll e dell'amministrazione del personale ▪ Accesso a siti internet e software della PA (ad es. siti INPS, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, ecc.) 	<p>rapporti con la P.A.”;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali”; ▪ Parte speciale 1.F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)”; ▪ Parte speciale 1.G “Delitti contro la personalità individuale”; ▪ Parte speciale 1.O “Impiego di cittadini di paesi terzi” <p>Per processo Parte Speciale 2.E Processo “Risorse Umane”</p>
<p>Sistemi Informativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione degli accessi fisici e logici; ▪ Gestione della sicurezza della rete aziendale; ▪ Gestione di software, apparecchiature, dispositivi o programmi informatici 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.B “Reati Informatici”; ▪ Parte speciale 1.L “Delitti in materia di diritto d’autore” <p>Per processo Parte Speciale 2.F Processo “Sistemi Informativi”</p>

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
<p>Legale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali e rapporti con autorità giudiziaria 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.A “Reati nei rapporti con la P.A.”; ▪ Parte speciale 1.C “Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali”; ▪ Parte speciale 1.F “Reati Societari (inclusa la corruzione tra privati)” ▪ Parte speciale 1.M “Induzione a non rendere dichiarazioni” <p>Per processo Parte Speciale 2.G Processo “Legale”</p>
<p>Salute e Sicurezza sul Lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali; ▪ Definizione delle risorse, dei ruoli, delle responsabilità e dell'autorità nell'organizzazione; ▪ Identificazione e valutazione dei rischi, predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro; ▪ Definizione dei requisiti di competenza, abilità e consapevolezza dei lavoratori; ▪ Comunicazione, partecipazione e consultazione: gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze; ▪ Definizione delle misure per il controllo operativo e la gestione del cambiamento; ▪ Approvvigionamento e gestione degli appalti: acquisizione di documentazione/certificazioni obbligatorie di legge; ▪ Preparazione e risposta alle emergenze; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.H “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” <p>Per processo Parte Speciale 2.H Processo “Salute e Sicurezza sul Lavoro”</p>

PROCESSI	ATTIVITÀ SENSIBILI	PARTI SPECIALI
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sorveglianza sanitaria; ▪ Gestione di incidenti non conformità e azioni correttive 	
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione della compliance ambientale; ▪ Gestione delle attività produttive; ▪ Gestione ed esercizio degli impianti di smaltimento; ▪ Gestione di attività di depurazione e trattamento della acque reflue ▪ Gestione dei fornitori a rilevanza ambientale; ▪ Gestione dei rifiuti prodotti ▪ Attività di manutenzione impianti 	<p>Per reato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte speciale 1.N “Reati Ambientali” <p>Per processo</p> <p>Parte Speciale 2.I Processo “Ambiente”</p>

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 I requisiti

L'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ha previsto l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

4.2 Composizione, nomina e durata in carica

Applicando tali principi alla realtà aziendale di BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato ad un organismo collegiale composto da un minimo di due ad un massimo di cinque componenti, di cui :

- Almeno uno esterno alla Società.da scegliere tra le seguenti categorie : Avvocati, Dottori Commercialisti, Revisori Contabili, consulenti in materia di ambiente e; e
- Almeno uno interno alla Società con maturate competenze in materia di controllo interno.

Pertanto , alla luce di quanto sopra esposto, L'organismo di Vigilanza è composto da:

- Avv. Enrico Girardi (Presidente)
- L'Ing. Simone Peralta (membro interno)
- Dott. Angelo Novarino (membro interno).

Si è scelto di prevedere, nuovamente, un Organismo di Vigilanza collegiale in quanto i suoi componenti sono stati riconosciuti come i più adeguati ad assumere tale ruolo, dati i requisiti sopra elencati che ciascuno di essi possiede, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, con le Linee Guida e con la giurisprudenza.

La nomina dell'ODV dovrà essere formalmente comunicata a tutti i livelli aziendali mediante circolarizzazione di un comunicato interno che illustri i poteri, i compiti e le responsabilità dell'ODV.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza può essere modificata in qualsiasi momento con apposita delibera del CdA.

4.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'incarico

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità o di decadenza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità con componenti del Vertice Aziendale;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato per i delitti richiamati dal D. Lgs.231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità.

Qualora l'ODV intenda rinunciare all'incarico, deve darne tempestiva e motivata comunicazione all'Organo Amministrativo.

L'eventuale revoca dell'ODV è di competenza dell'Organo Amministrativo della Società. In caso di revoca o decadenza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del soggetto revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati. L'OdV decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso l'Organo Amministrativo della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà comunque avvenire soltanto per giusta causa.

4.4 Poteri e responsabilità

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società di riferimento. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello 231 e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

All'ODV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs.231/2001.

In particolare, all'ODV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- vigilare sul funzionamento del Modello 231;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo;

- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- suggerire interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs.231/2001 e del Modello 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001.

4.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza (cd. "Flussi Informativi")

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs.231/2001.

In particolare, la Direzione della Società e i responsabili di funzione hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o a estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs.231/2001.

In questo ambito, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente, tutte le informazioni relative a:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati presupposto di cui al D. Lgs.231/2001;
- provvedimenti 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 presupposto di cui al D. Lgs.231/2001;
- eventuali violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- operazioni effettuate in deroga rispetto alle prescrizioni delle procedure inerenti attività rilevanti ai fini del Modello 231 e/o, comunque, rilevanti ai sensi della disciplina recata dal D.Lgs.231/2001;
- rapporti in caso di infortuni sul lavoro (con prognosi superiore a 40 giorni);
- comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri di rappresentanza e di firma sociale, delle procure speciali e delle deleghe interne;
- verbali delle riunioni dell'Assemblea del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Sindacale

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello 231.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231 e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- la prima, annuale, nei confronti dell'Amministratore Delegato
- la seconda al Management e alle funzioni aziendali, secondo necessità.

Al fine di garantire la continuità d'informazione all'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza provvederà con cadenza annuale alla trasmissione del resoconto delle proprie attività.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione e da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati. Nel caso di criticità riferibili al Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà prontamente anche gli organi competenti degli azionisti della Società.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili etc.);
- le eventuali criticità (nonché spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS S.P.A, sia in termini di efficacia del Modello 231;
- annualmente, il piano di attività previsto per l'anno successivo.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dell'organo gestorio per motivi urgenti.

4.7 Segnalazione delle violazioni del Modello 231 e whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate al novellato art. 6 del D.Lgs.231/2001, la Società ha integrato nel Modello 231 un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. sistema *whistleblowing*) finalizzato a tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello 231.

I dipendenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali nonché le terze parti sono tenuti a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello 231 stesso (c.d. "segnalazioni").

A tal fine è operativa una casella di posta elettronica da utilizzare per la segnalazione delle violazioni o anche solo dei sospetti di violazioni del Modello 231: organismodivigilanza@baomarc-automotive.com

La Società ha altresì previsto l'istituzione di un secondo canale attraverso il quale far pervenire le segnalazioni, whistleblowing per mezzo mail: ufficio.personale@baomarc-automotive.com

La Società, inoltre, ha predisposto un ulteriore canale di trasmissione delle segnalazioni per agevolare i dipendenti sprovvisti di mezzi telematici : una casella di posta cartacea collocata presso i locali dell'azienda (cassetta per segnalazioni attigua allo sportello Ufficio Risorse Umane). L'Organismo di Vigilanza provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

La Società ha reso edotti i propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti circa l'esistenza di detto canale di comunicazione che consente di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ogni Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Oggetto delle segnalazioni possono essere:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs.231/2001;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello 231 o dei documenti ad esso allegati.
- comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato consistenti in : illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/01
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001).

Le segnalazioni anonime (ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore) non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D. Lgs. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

La Società garantisce che:

- la gestione delle segnalazioni avverrà, ove possibile, nella riservatezza del nome dei segnalanti
- i canali di segnalazione sono organizzati in maniera da assicurare la riservatezza dell'identità dei segnalanti
- i gestori delle segnalazioni, laddove a conoscenza dell'identità dei segnalanti, sono

vincolati al mantenimento della stessa riservatezza nell'ambito degli eventuali procedimenti disciplinari conseguenti alle Segnalazioni, l'identità dei Segnalanti non sarà rivelata, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione; qualora, invece, la contestazione dell'addebito sia fondata principalmente sulla segnalazione e la conseguente difesa dell'incolpato risulti impossibile senza conoscere l'identità del Segnalante, quest'ultima potrà essere rivelata previa acquisizione del consenso del Segnalante;

- nell'ambito di eventuali procedimenti penali conseguenti alle Segnalazioni, l'identità del Segnalante sarà coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- la Società vieta l'adozione di qualsiasi provvedimento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni; il divieto di ritorsione è esteso altresì all'organizzazione e/o alla persona del segnalante.

La Società riconosce che il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento, l'irrogazione di sanzioni disciplinari ritorsive o discriminatorie, così come qualsiasi altro provvedimento aziendale ritorsivo o discriminatorio, sarebbero nulli ed assistiti da particolare regime probatorio di cui all'art. 1, comma 2-quater, della L.N. 179/2017.

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

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello 231 e delle procedure aziendali ad esso riferibili costituisce un elemento indispensabile del Modello 231 stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

Infatti, in termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, ha lo scopo di contribuire a garantire l'efficacia e l'effettività del Modello 231 stesso, nonché dell'attività di vigilanza e controllo effettuata dall'OdV. L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231, oltretutto, prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dei competenti organi aziendali.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello 231 e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere condotti nel rispetto della normativa vigente, della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL di riferimento delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello 231 costituisce illecito disciplinare.

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

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino all'importo di tre ore di paga e indennità di contingenza;
- d) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
- e) licenziamento.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231 da parte degli Amministratori della Società (o dei membri del Collegio Sindacale), sarà data informazione all'intero Consiglio di Amministrazione (ed al Collegio Sindacale) affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti.

5.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il CdA, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

5.6 Misure nei confronti di fornitori, collaboratori, partners e consulenti

La violazione da parte di fornitori, collaboratori, partners e consulenti esterni delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa (definite in linea con

il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte) può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

5.7 Misure in caso di violazione della tutela del segnalante (Whistleblowing)

Ai sensi delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing*, sono vietati gli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

La Società potrà applicare le seguenti sanzioni, contenute nel CCNL applicato, nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.7.1 Atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di un segnalante in buona fede, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa

In tali ipotesi,

- a) nei confronti dei dipendenti della **Società**, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- b) nei confronti dei dirigenti della **Società**, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 30 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- c) nei confronti degli amministratori, la sospensione, con proporzionale perdita degli emolumenti (ove previsti), fino a un massimo di 90 giorni, la revoca di eventuali deleghe, la revoca dalla carica

5.7.2 Violazioni degli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

- a) nei confronti dei dipendenti della **Società**, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il licenziamento con preavviso;
- b) nei confronti dei dirigenti della **Società**, la multa fino ad un massimo di 3 giorni di retribuzione, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- c) nei confronti degli amministratori, la multa fino ad un massimo del 50% dell'emolumento mensile, la sospensione, con proporzionale perdita degli emolumenti (ove previsti), fino a un massimo di 30 giorni, la revoca di eventuali deleghe, la revoca dalla carica.

Per l'applicazione di tali sanzioni saranno osservate, in funzione della qualifica dell'autore della violazione delle tutele garantite sopra, le procedure di cui al capitolo 5.

5.7.3 Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave

Fermo restando tutte le possibili conseguenze (disciplinari, risarcitorie e penali) in caso di abuso delle segnalazioni attivate tramite i Canali BAOMARC e, comunque, in tutti gli altri casi di abuso del diritto di critica e denuncia, le procedure e le tutele di cui sopra sono applicate solo a segnalazioni effettuate tramite i canali aggiuntivi, ma non nei casi in cui sia accertata l'infondatezza della segnalazione in giudizio penale o civile, anche con sentenza di primo grado, qualora il segnalante risulti aver agito con dolo o colpa grave.

L'effettuazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni infondate è punita dalla Società con l'applicazione al Segnalante delle seguenti sanzioni disciplinari, da graduare alla stregua dei principi di cui al capitolo 5.1, e, in particolare, in ragione della gravità dell'abuso e dei danni che ne siano conseguiti

- d) nei confronti dei dipendenti della Società, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- e) nei confronti dei dirigenti della Società, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa");
- f) nei confronti degli amministratori, la revoca di eventuali deleghe, la revoca dalla carica.

Per l'applicazione di tali sanzioni saranno osservate, in funzione della qualifica dell'autore delle Segnalazioni infondate, le procedure al capitolo 5.

La Società si riserva la facoltà di instaurare tali procedure anche prima dell'esito, o anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale o civile di accertamento, laddove la Segnalazione risulti palesemente infondata e verosimilmente dovuta a dolo o colpa grave.

In tutti i casi di Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave, la Società si riserva inoltre di chiedere il risarcimento di tutti i danni a qualsiasi titolo subiti e, eventualmente, anche di denunciare in sede penale gli eventuali reati conseguenti.

5.7.4 Pubblicità del sistema disciplinare in materia di whistleblowing

L'onere di pubblicità del sistema disciplinare, e quindi delle fattispecie di infrazione e delle sanzioni sopra esposte, verrà assolto tramite la pubblicazione dello stesso nell'apposita sezione all'interno del sito intranet e la sua affissione nella bacheca aziendale, accessibile a tutti i lavoratori.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

6.1 Comunicazione interna ed esterna del Modello 231

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs.231/2001, la Società definisce uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello 231 e delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano. Tale piano è gestito dalla funzione Comunicazione che si coordina con l'ODV.

6.2 Formazione del personale

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da

tali norme discendono nonché dei principi e dei contenuti su cui si basa il Modello 231 a tutti coloro che sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.