

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 1 di 43

PARTE GENERALE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del d.lgs. n. 231/2001

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 2 di 43

Sommario

DEFINIZIONI	4
PREMESSA	6
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO DEGLI ENTI.....	7
1.1 Il decreto legislativo n. 231/2001	7
1.2 La responsabilità dell'Ente e gli autori del reato presupposto	8
1.3 Autonomia della responsabilità dell'ente	9
1.4 Delitto tentato	10
1.5 Ambito territoriale di applicazione del decreto.....	10
1.6 Modello organizzativo nei gruppi di società.....	10
1.7 Le fattispecie di reato	11
1.8 L'impianto sanzionatorio	11
1.9 Sequestro preventivo e conservativo.....	14
1.10 I Modelli Organizzativi: esonero da responsabilità.....	14
1.11 I modelli organizzativi: adozione, attuazione e Linee guida.....	16
1.11.1. La definizione di "rischio accettabile"	17
2. EXELITE S.P.A. E IL SUO SISTEMA DI GOVERNANCE.....	18
2.1 Descrizione di Exelite S.p.A.....	18
2.2 Assetto societario.....	19
2.3 Il sistema di deleghe e procure	20
2.4 Rappresentanza della Società nel procedimento ai sensi del d.lgs. n. 231/2001	21
2.5 La struttura organizzativa	21
2.6 I Comitati.....	24
2.7 Gli strumenti di governance adottati	24
2.8 Le certificazioni	25
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EXELITE S.P.A.....	25
3.1 L'adozione e l'aggiornamento del Modello.....	25
3.2 Le fasi di costruzione del Modello	26
3.3 La struttura e i contenuti del Modello.....	29
3.4 Assetto organizzativo e perimetro di applicazione del Modello.....	32
3.5 Modello, Codice Etico e procedure aziendali: interrelazioni	32
3.6 Destinatari del Modello	33
3.7 L'aggiornamento del Modello	33
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	34

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 3 di 43

4.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza	34
4.2 Requisiti Soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza.....	35
4.3 Nomina e cessazione dall'incarico	35
4.4 Retribuzione, dotazioni ed operatività.....	36
4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	36
4.6 Interazione con altri organi dell'ente	38
4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – i flussi informativi.....	38
5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	40
5.1 Diffusione del Modello	40
5.2 Formazione e informazione	41
5.3 Soggetti Terzi: conoscenza del Modello e informazione.....	41
6. L'ADEGUAMENTO DELLA SOCIETÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY	42

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 4 di 43

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si intende:

Apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o le persone che esercitano, di fatto, poteri direttivi sulla Società

Attività sensibili: le attività ricomprese in un Processo nel cui ambito possono essere commessi i Reati presupposto

c.c.: il codice civile

c.p.: il codice penale

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili alla Società, ossia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Tessile, Abbigliamento e Moda e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi

Codice Etico: il documento adottato da Exelite contenente l'insieme dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati presupposto e dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Exelite nei confronti dei portatori di interesse (Dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, Soci e altri)

Codice Privacy: il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il codice in materia di protezione dei dati personali, come adeguato al Regolamento (UE) 2016/679

Collegio Sindacale: l'organo istituito ai sensi dell'art. 2403 c.c.

Comitati: gli organi nominati ai sensi del combinato disposto degli artt. 2381 c.c. e 12, comma 4, dello Statuto societario

Consulenti Esterni: i professionisti che forniscono servizi finanziari, legali o di altra natura, e ogni altro consulente esterno della cui collaborazione si avvale Exelite

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Decreto 24/2023: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni

Destinatari: i Soci, gli Amministratori, i Dipendenti e i Soggetti Terzi

Dipendenti: i soggetti che, all'interno della Società, svolgono un'attività lavorativa in forza di un contratto di lavoro subordinato

DPO: il Data Protection Officer designato ai sensi dell'art. 37 GDPR

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 5 di 43

DUVRI: il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008

DVR: il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008

Ente: le società, le associazioni, i consorzi e le altre entità soggette al Decreto

Exelite o Società: Exelite S.p.A., con sede legale in Milano (MI), Via Tortona n. 37, partita IVA 02322360369

Funzioni e unità organizzative: le articolazioni organizzative della Società rappresentate nell'Organigramma 231 di cui al paragrafo 2.5 e, per le rispettive unità interne, nell'organigramma aziendale tempo per tempo vigente

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati

Gestore della Segnalazione: il soggetto formalmente incaricato di ricevere la Segnalazione e di gestirla secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing

Incaricato di pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p., coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, ovvero svolgono un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale

Linee Guida Confindustria: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, composto dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali, dal Codice Etico, dalla Procedura Whistleblowing, dal Sistema Disciplinare e dai relativi allegati

OdV: l'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto

Organo Amministrativo: il soggetto o l'organo cui, secondo lo statuto, spettano i poteri di amministrazione e rappresentanza della Società

Parte Generale: la sezione del Modello che descrive il quadro normativo di riferimento e il sistema di governance e di controllo della Società

Parti Speciali: le sezioni del Modello che individuano le Attività sensibili e contengono i principi di comportamento e i Protocolli 231 che i Destinatari devono osservare al fine di prevenire la commissione dei Reati presupposto

Procedure interne: le regole organizzative adottate dalla Società, in base alla propria struttura, per disciplinare la gestione delle proprie attività

Processo: l'insieme coordinato di attività aziendali finalizzato a un risultato determinato, nel cui ambito sono individuate le Attività sensibili e al quale è dedicata la corrispondente Parte Speciale

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 6 di 43

Procuratori Speciali: i soggetti con specifiche capacità professionali ai quali l'Organo Amministrativo conferisce determinati poteri decisionali e organizzativi

Protocolli 231: i presidi di comportamento e di controllo finalizzati a prevenire la commissione dei Reati presupposto

Pubblica Amministrazione o PA: il complesso di autorità, organi e agenti cui l'ordinamento affida la cura degli interessi pubblici, compresi i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio

Reati presupposto: le fattispecie delittuose rilevanti ai sensi del Decreto, anche a seguito delle successive modificazioni e integrazioni

Revisore Legale: il soggetto incaricato ai sensi dell'art. 2409-bis c.c.

RLS: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008

RSPP: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione designato dal Datore di Lavoro, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008

Segnalante: la persona fisica che effettua una segnalazione di informazioni relative a una violazione, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita o comunque implicato nella violazione segnalata

Segnalazione: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni inerenti a una violazione, presentata tramite i canali di segnalazione interni adottati dalla Società

Sistema Disciplinare: il documento che individua le condotte rilevanti e le sanzioni applicabili in caso di violazione del Modello e del Codice Etico

Procedura Whistleblowing: la procedura adottata dalla Società ai sensi del Decreto 24/2023 per la gestione delle segnalazioni interne e per la tutela dei soggetti coinvolti

Soggetti Terzi: le persone fisiche o giuridiche legate alla Società da rapporti contrattuali (partner commerciali, fornitori, consulenti e altri) o societari

Statuto dei Lavoratori: la Legge 30 maggio 1970, n. 300

Subordinati: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno degli Apicali, e quindi i Dipendenti di Exelite, i soggetti indicati all'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 nonché i soggetti non Dipendenti che si trovino a qualsiasi titolo assoggettati alla direzione, al controllo e alla vigilanza di Apicali e Subordinati

PREMESSA

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "Modello") è adottato da Exelite S.p.A. nella convinzione che esso costituisca uno strumento idoneo, da un lato, a prevenire il rischio di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 7 di 43

commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e, dall'altro, a rafforzare il sistema di controllo interno e l'assetto organizzativo della Società.

In particolare, il Modello è volto a individuare e presidiare le eventuali aree di rischio, contribuendo a prevenire e a ridurre possibili carenze organizzative o procedurali che potrebbero agevolare la commissione di illeciti, nonché a promuovere un continuo miglioramento dei processi aziendali.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende inoltre diffondere e consolidare, tra tutti i destinatari, una cultura improntata alla legalità, alla correttezza e alla trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico.

Obiettivo del Modello è, pertanto, radicare nei destinatari la consapevolezza del ruolo e delle responsabilità connesse alle attività svolte, nonché delle conseguenze derivanti da eventuali comportamenti non conformi alle disposizioni normative e aziendali, che possono esporre sia i singoli sia la Società all'applicazione di sanzioni.

La Società, con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, intende quindi prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, i rischi di reato connessi alle proprie attività, ribadendo la ferma contrarietà a qualsiasi comportamento illecito, anche qualora posto in essere nell'interesse o a vantaggio della stessa.

I principi cardine del Modello si fondano, in particolare, su:

- la definizione di un sistema organizzativo chiaro, formalizzato e coerente con le responsabilità attribuite;
- l'adozione di un sistema normativo interno idoneo a disciplinare e programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai rischi di reato da prevenire;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace attuazione del Modello, sulla sua adeguatezza e sul suo aggiornamento periodico.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DIPENDENTE DA REATO DEGLI ENTI

1.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

Il d.lgs. n. 231/2001 (recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali; Convenzione e protocolli della Nazioni Unite contro il crimine

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 8 di 43

organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001).

Il Decreto ha introdotto, infatti, un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica nel caso in cui i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente (c.d. soggetti apicali) ovvero i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (c.d. soggetti sottoposti), commettano uno dei reati previsti dal Decreto stesso (c.d. reati presupposto), nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell'ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Il Decreto fissa i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa agli enti, le sanzioni, nonché il relativo procedimento di accertamento dei reati e di applicazione delle relative sanzioni.

Nel presente capitolo sono riportati i concetti principali della normativa, rinviando al testo di legge per i necessari approfondimenti tecnici, in ragione della finalità "informativa e formativa" del presente Modello, che induce a preferire un linguaggio semplice e che ne agevoli la lettura e la comprensione.

1.2 La responsabilità dell'Ente e gli autori del reato presupposto

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma ma, in concreto, è conseguenza diretta della condotta posta in essere da una persona fisica (che dà luogo ad una responsabilità anch'essa autonoma), appartenente alla sua organizzazione, integrante una delle fattispecie illecite espressamente indicate dal Decreto (si veda allegato 1). La responsabilità amministrativa dell'Ente si "affianca", infatti, a quella della persona fisica che ha commesso il reato presupposto.

L'articolo 5 del decreto, rubricato "*Responsabilità dell'Ente*", stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'Ente la responsabilità del reato.

Quanto ai requisiti soggettivi l'art. 5 del Decreto individua due categorie di autori del reato presupposto (con consegue una diversificazione dell'onere probatorio cfr. paragrafo 1.9):

- **soggetti in "posizione apicale"**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali "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";

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 9 di 43

- **soggetti “sottoposti”**, (art. 5, comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all’ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico meramente esecutivo da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Dal punto di vista oggettivo, invece, rilevano solo le condotte poste in essere nell’interesse o a vantaggio dell’Ente; pertanto, questo non risponde se gli autori materiali del reato hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto).

“Interesse” e “vantaggio” esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi. La Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce all’**interesse** un’indole soggettiva che esprime la direzione finalistica della condotta, suscettibile di una valutazione *ex ante* (a monte dell’evento); l’interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata finalizzata ad un’esigenza dell’ente, senza peraltro richiedere che l’utilità venga effettivamente conseguita.

Il concetto di **vantaggio** è più ampio di quello di interesse ed ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito.

L’inclusione all’interno dei reati-presupposto di reati colposi (come quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei reati ambientali) ha presentato in astratto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell’evento, tipica degli illeciti colposi ed il finalismo sotteso al concetto di “interesse” dell’ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.04.2014, “sentenza ThyssenKrupp”, hanno chiarito che nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio *“devono essere riferiti alla condotta e non all’evento”* (ad esempio il risparmio per l’impresa collegato al mancato adeguamento dei presidi antinfortunistici, mancata manutenzione a macchinari ed impianti etc. etc.).

Oggetto della valutazione deve essere, pertanto, la condotta e non l’evento: *“è ben possibile che l’agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l’evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell’ente”*.

1.3 Autonomia della responsabilità dell’ente

La responsabilità dell’ente è subordinata alla realizzazione di un reato da parte della persona fisica ma rimane comunque autonoma dalla responsabilità di quest’ultima.

La responsabilità dell’ente prescinde, infatti, dalla (non) imputabilità dell’autore del reato presupposto, dalla sua mancata identificazione ed anche dall’estinzione del reato (presupposto) per una causa diversa dall’amnistia (art. 8, comma 1, lett. a e b del Decreto).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 10 di 43

1.4 Delitto tentato

Nel caso in cui i reati presupposto siano stati commessi nelle forme del delitto tentato (art. 26 del decreto) le sanzioni amministrative in capo all'ente andranno ridotte da un terzo alla metà. L'ente, tuttavia, non risponde quando, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.5 Ambito territoriale di applicazione del decreto

Con riferimento al perimetro territoriale di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, l'articolo 4 del decreto prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.6 Modello organizzativo nei gruppi di società

Nel contesto dei gruppi societari, ciascuna società, in quanto autonomo soggetto giuridico, risponde direttamente delle eventuali violazioni del Decreto. Il gruppo, infatti, pur potendo rappresentare un'unità economica, non costituisce un autonomo centro di imputazione della responsabilità ai sensi del Decreto.

Pertanto, ciascuna società del gruppo è tenuta a svolgere autonomamente le attività di identificazione e valutazione dei rischi, nonché di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, in funzione delle proprie caratteristiche organizzative e dell'attività concretamente svolta.

In tale ambito, la capogruppo può svolgere un ruolo di indirizzo, coordinamento e supporto, anche attraverso la definizione di standard comuni, senza che tale attività si traduca in un'ingerenza nella gestione operativa delle singole società, ferma restando l'autonomia decisionale di ciascuna di esse nell'adozione e nell'attuazione del proprio Modello.

La responsabilità della capogruppo può configurarsi nei casi in cui il reato presupposto sia commesso anche nel suo interesse o a suo vantaggio, ovvero qualora esponenti della stessa abbiano partecipato alla commissione del reato o abbiano esercitato un'ingerenza rilevante nell'attività della società controllata.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 11 di 43

Per quanto concerne i rapporti tra le società del Gruppo, si rinvia alla Parte Speciale “Rapporti Intercompany”.

1.7 Le fattispecie di reato

Al fine della configurazione della responsabilità amministrativa, il decreto, nella Sezione III del Capo I, individua come rilevanti, solo specifiche tipologie di reato (c.d. reati presupposto), meglio indicate nell'Allegato 1 a cui si rinvia, precisando sin d'ora che gli stessi potranno essere oggetto di successive integrazioni da parte del Legislatore.

Nel corso degli ultimi anni, infatti, le fattispecie di reato previste hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria all'emanazione del Decreto: “[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento”.

La possibilità offerta dal Decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali ed economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

1.8 L'impianto sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie e interdittive.

Le sanzioni pecuniarie, previste all'art. 10 del Decreto, sono contemplate per ogni illecito amministrativo dipendente dal reato-presupposto e determinate con uno specifico sistema di commisurazione delle quote previsto al successivo art. 11; le quote possono essere determinate tra un minimo di 100 e un massimo di 1.000 con valore di ogni quota variabile da un minimo di 258,00 a un massimo di 1.549,00 euro.

Le sanzioni interdittive, elencate al co. 2 dell'art. 9 e regolate dagli artt. 13 e 14, sono:

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 12 di 43

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'art. 9 enumera, inoltre, tra le sanzioni "principali", senza operare alcuna distinzione tra le stesse, anche:

- la "confisca" del prezzo o del profitto del reato;
- la "pubblicazione della sentenza";

che, nel sistema penale generale, sono, invece, riconducibili alle nozioni, rispettivamente, di misura di sicurezza patrimoniale e di sanzione accessoria propriamente detta.

Si tratta, pertanto, di un sistema sanzionatorio che risulta essenzialmente "binario", prevedendo a fianco della tradizionale sanzione pecuniaria, strumenti - le sanzioni interdittive - di maggiore efficacia repressiva della criminalità d'impresa, a cui si aggiungono la sanzione della confisca e quella della pubblicazione della sentenza.

La disciplina del Decreto non prevede un beneficio analogo a quello, proprio del sistema penale, della sospensione condizionale della pena (art. 163 ss. c.p.).

a) Le sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell'ente, sono determinate tenendo conto:

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

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

b) Le sanzioni interdittive si applicano solo per alcune tipologie di reato cumulativamente alle sanzioni pecuniarie nelle ipotesi tassativamente previste,

- quando l'ente ha tratto dal reato un "profitto di rilevante entità" e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 13 di 43

Hanno una durata da 3 mesi a 2 anni, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 3 del Decreto, essere applicate in via definitiva.

Possono essere applicate anche in via cautelare, vale a dire prima della condanna definitiva, qualora il giudice ritenga la sussistenza di gravi indizi in merito alla responsabilità dell'ente e il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

Le sanzioni interdittive non trovano, invece, applicazione (art. 13) nei casi previsti dal comma 1 dell'art. 12 e, dunque, negli stessi casi in cui la sanzione pecuniaria deve essere ridotta della metà:

- quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (lett. a);
- quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (lett. b).

Sulla base dell'art. 17, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) anche qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Si aggiunga ancora che, per l'art. 17 co. 1-bis del Decreto, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale secondo l'art. 1 del D.L. 3.12.2012 n. 207, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. A tali fini, il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando, nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale, sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che la sanzione dell'interdizione dell'attività ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice può, in determinate condizioni, disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale per la stessa durata (anche in fase cautelare).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 14 di 43

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto il commissario giudiziale può essere nominato quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207 (periodo aggiunto con D.L. 2/2023 conv. da L. 17/2023).

c) La confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) Nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può, altresì, disporre la pubblicazione della sentenza di condanna. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, nel sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.9 Sequestro preventivo e conservativo

Sempre in via cautelare, l'art. 53 del decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro (preventivo) delle cose di cui è consentita la confisca, ovvero dei beni che costituiscono prezzo e profitto del reato, tanto in forma diretta quanto per equivalente.

Il Pubblico Ministero può, infine, chiedere il sequestro conservativo dei beni dell'ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria e delle spese del procedimento (art. 54 del Decreto).

1.10 I Modelli Organizzativi: esonero da responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'ente è connessa ad una "colpa di organizzazione" (*rectius*, colpa da dis-organizzazione), intesa come carenza organizzativa dell'ente che abbia reso possibile la commissione del reato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 15 di 43

Laddove l'ente si sia dotato di una organizzazione idonea a prevenire il verificarsi dei reati, ossia abbia predisposto ed attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo, avente le caratteristiche previste dal decreto, lo stesso ente potrà andare "esente" da responsabilità amministrativa da reato. I modelli comportamentali dovranno essere specificamente "calibrati sul proprio livello di rischio-reato", in modo da impedire, attraverso la previsione di regole di condotta, la commissione di reati.

L'adozione del Modello rimane comunque una scelta dell'ente stesso: l'articolo 6 del decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto stabilisce due forme diverse di esenzione da responsabilità, a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale o da persona sottoposta alla sua direzione o vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia commesso da persone in posizione apicale (a), l'ente andrà esente da responsabilità ai sensi del Decreto se dimostra (art. 6 del Decreto):

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della fattispecie verificatasi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di cui alla precedente lett. b).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

La giurisprudenza ha delineato un perimetro dell'elusione fraudolenta, che non è circoscritto ai casi in cui siano stati posti in essere veri e propri artifici o raggiri, ricostruendo tale nozione in relazione al contenuto del Modello organizzativo e non alla possibilità di eluderlo, che evidentemente non può essere ridotta a zero.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata (b), l'Ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della fattispecie verificatasi (art. 7 del Decreto).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 16 di 43

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova. Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un soggetto apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un soggetto sottoposto, l'adozione del modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Si segnala che, anche laddove adottato dopo la commissione di un reato (ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), il modello, in caso di condanna, può determinare una riduzione delle sanzioni pecuniarie a carico dell'ente.

1.11 I modelli organizzativi: adozione, attuazione e Linee guida

Per una loro efficace **adozione**, i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione (specifici flussi informativi) nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del Decreto definisce, inoltre, i requisiti per l'efficace **attuazione** dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il decreto prevede la possibilità che i Modelli di Organizzazione e Gestione siano predisposti ed adottati, garantendo le caratteristiche di cui sopra, sulla base di "Linee Guida" ovvero codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia, così come previsto dal Decreto. Confindustria ha approvato (versione aggiornata al 31 marzo 2008, al 2014 e, più

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 17 di 43

recentemente, al giugno 2021) le proprie *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/2001”*, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come strutturare il modello organizzativo. Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come queste rappresentino un punto di riferimento per la materia da parte di tutti gli operatori del diritto.

Va precisato che eventuali integrazioni o differenze rispetto a quanto previsto dalle Linee Guida hanno la funzione di recepire le peculiarità aziendali garantendo la necessaria “personalizzazione” del Modello. In linea con quanto stabilito dalle Linee Guida Confindustria, il sistema di prevenzione dei rischi del modello deve articolarsi nelle seguenti fasi:

- a) identificazione dei rischi potenziali, ovvero analisi del contesto aziendale per individuare in quali settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare taluni dei reati presupposto;
- b) progettazione del sistema di controllo (cd. “protocolli”), ossia valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, riconducendolo ad un livello accettabile, il rischio identificato.

Tale approccio risulta altresì coerente con i principi di due diligence basata sul rischio richiamati nelle Linee Guida dell’OCSE¹, assunte quale riferimento metodologico per l’identificazione, la prevenzione e la mitigazione dei rischi connessi alle attività aziendali e alla catena del valore.

1.11.1. La definizione di “rischio accettabile”

Il giudizio sull’idoneità del Modello non dipende dalla commissione del delitto ma, bensì, dalla circostanza che il margine di eventualità del suo verificarsi poteva ritenersi, al momento del fatto, accettabile, o ragionevolmente ineliminabile.

Quando si parla di «rischio accettabile» si deve far riferimento a un parametro di giudizio che consente di ritenere indenne da censure un Modello che pur non avendo saputo impedire l’illecito, è comunque da ritenersi idoneo ex art. 6 del Decreto in quanto il verificarsi del reato non era ragionevolmente prevedibile al momento della sua adozione ovvero non era arginabile con le misure organizzative in quel momento accreditate dalle scienze aziendalistiche o infine con strumenti di compliance pretendibili dall’azienda quando lo ha adottato.

Il Modello, quindi, lascia residuare un «rischio accettabile» quando l’imprenditore, senza colpa, abbia ritenuto di aver adottato ogni misura necessaria per evitare la commissione di reati nell’ambito della sua struttura organizzativa, ma ciò nonostante vengano poste in essere condotte criminali il cui

¹ Linee Guida dell’OCSE, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018), nonché OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (aggiornate nel 2023), disponibili sul sito istituzionale dell’OCSE.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 18 di 43

verificarsi non era però pronosticabile dagli amministratori al momento dell'adozione del Modello ovvero, pur se ipotizzabile, non si rinvenivano strumenti precauzionali implementabili in modo efficace in azienda in quel momento"².

Ogni società ha, quindi, un proprio livello di rischio accettabile in relazione alle diverse fattispecie di reato presupposto.

Con riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato **dolose** contemplate dal Decreto, *“la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non “fraudolentemente”* (Linee Guida Confindustria, pag. 40).

Con riferimento, invece, ai reati presupposto **colposi** la soglia concettuale di accettabilità *“è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza”* (Linee Guida Confindustria, pag. 41).

È utile ricordare che il d.lgs. n. 81/2008, all'art. 30 co. 5, ha previsto che *“i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (oggi ISO 45001) si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti”*.

Occorre comunque sottolineare che, se la certificazione può attestare la idoneità del Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, l'efficace attuazione dello stesso dovrà sempre essere verificata nel caso concreto.

2. EXELITE S.P.A. E IL SUO SISTEMA DI GOVERNANCE

2.1 Descrizione di Exelite S.p.A.

Exelite S.p.A. nasce nell'ambito di un processo di evoluzione e riorganizzazione societaria del Gruppo sviluppatosi a partire dall'esperienza imprenditoriale legata al marchio LIU.JO, fondato nel 1995 a Carpi. Il marchio LIU.JO si è progressivamente affermato nel settore dell'abbigliamento e degli accessori moda, consolidando la propria presenza sui mercati nazionali e internazionali. Il progetto imprenditoriale si è progressivamente ampliato, includendo ulteriori iniziative e brand nel settore fashion.

L'ampliamento delle attività ha determinato una progressiva evoluzione dell'assetto organizzativo e societario del Gruppo, originariamente sviluppatosi attraverso Liu.Jo S.p.A., fino all'attuale configurazione sotto la capogruppo, Exelite S.p.A.

² Sul punto cfr. Cass. Pen., Sez. VI, Sent. nr. 23401/2022 (c.d. "sentenza Impregilo").

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 19 di 43

Exelite si configura come un gruppo italiano di realtà complementari, finalizzato a sostenere e sviluppare le diverse iniziative imprenditoriali e i brand del Gruppo, tenendo conto delle dinamiche del settore fashion e garantendo al contempo il rispetto dell'identità delle singole società.

La Società opera nel settore della produzione e commercializzazione di capi di abbigliamento, accessori e prodotti affini, nonché nello sviluppo e nella gestione di brand del settore fashion.

Ad oggi, la Società ha sede legale a Milano e opera attraverso due principali sedi operative, situate a Milano e a Carpi, nelle quali trovano collocazione le diverse funzioni aziendali.

La Società opera attraverso una rete articolata di unità locali sul territorio nazionale e si avvale di una struttura organizzativa adeguata alla natura e alle dimensioni dell'impresa.

2.2 Assetto societario

Per quanto riguarda l'assetto societario, la struttura è attualmente composta dai seguenti organi.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, ordinaria e straordinaria, delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo Statuto.

In particolare, l'Assemblea ordinaria è competente, tra l'altro, in merito all'approvazione del bilancio, alla nomina e revoca degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale, alla determinazione dei relativi compensi e all'esercizio dell'azione di responsabilità.

L'Assemblea straordinaria delibera, tra l'altro, sulle modifiche dello Statuto e sulle ulteriori materie ad essa attribuite dalla legge.

Organo Amministrativo - Consiglio di Amministrazione

La Società è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e può compiere tutti gli atti ritenuti necessari per il perseguimento dell'oggetto sociale.

La rappresentanza legale della Società è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri rispettivamente conferiti.

In particolare:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti poteri di ordinaria amministrazione, esercitabili con firma libera e disgiunta, nonché funzioni di indirizzo stilistico e di sviluppo delle collezioni;
- all'Amministratore Delegato sono conferiti ampi poteri gestori, esercitabili con firma singola, nei limiti stabiliti dallo Statuto e dalle deliberazioni consiliari.

Gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione partecipano all'attività deliberativa dell'organo, senza deleghe operative.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 20 di 43

Resta in ogni caso riservata al Consiglio di Amministrazione la competenza in ordine alle operazioni di straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre, attribuire deleghe e nominare procuratori, determinandone i relativi poteri, anche di rappresentanza, in coerenza con l'assetto organizzativo della Società.

Collegio Sindacale

Il controllo sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento è affidato al Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Al Collegio Sindacale competono i doveri e i poteri previsti dalla normativa vigente.

Revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti è affidata a una società di revisione iscritta nell'apposito registro, che esercita le proprie funzioni in conformità alla normativa vigente.

2.3 Il sistema di deleghe e procure

La Società adotta un sistema di deleghe e procure volto a garantire una chiara attribuzione di responsabilità e poteri, in coerenza con l'assetto organizzativo e con le funzioni svolte.

Per "delega" si intende l'atto interno con il quale il soggetto titolare di un potere ne affida l'esercizio a un altro soggetto, attribuendogli specifiche funzioni e compiti, restando comunque titolare del potere delegato.

Per "procura" si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con il quale la Società conferisce a determinati soggetti il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse.

Il sistema di deleghe e procure è definito nel rispetto dei seguenti principi:

- coerenza tra poteri attribuiti e responsabilità organizzative;
- chiara individuazione dei soggetti delegati e dei relativi ambiti di operatività;
- definizione, ove previsto, di limiti di spesa e di firma;
- tracciabilità e formalizzazione dei poteri conferiti.

In particolare, gli atti di conferimento di deleghe e procure individuano:

1. il soggetto delegante e la fonte del potere;
2. il soggetto delegato, in relazione alla funzione ricoperta;
3. l'ambito di operatività e le attività oggetto del potere conferito;
4. ove previsto, i limiti all'esercizio dei poteri attribuiti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 21 di 43

In attuazione di tali principi, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito specifiche deleghe gestionali all'Amministratore Delegato, cui sono conferiti ampi poteri per la gestione della Società nei limiti stabiliti dallo Statuto e dalle deliberazioni consiliari.

La Società ha inoltre conferito procure speciali ai responsabili delle principali funzioni aziendali, in relazione alle rispettive aree di competenza. Alla data odierna, risultano nominati n. 20 procuratori speciali e n. 3 subprocuratori, come da visura camerale.

Per l'individuazione dei soggetti titolari di deleghe e procure e dei relativi poteri, si rinvia alla visura camerale e agli atti societari vigenti.

2.4 Rappresentanza della Società nel procedimento ai sensi del d.lgs. n. 231/2001

In linea generale, il Legale Rappresentante della Società ha il potere di nominare un difensore di fiducia per la Società, nell'ipotesi in cui la stessa sia indagata o imputata ai sensi del Decreto per un reato presupposto commesso da un soggetto apicale o da soggetti sottoposti.

Tuttavia, l'art. 39 del Decreto prevede che la società partecipi al procedimento penale con il proprio rappresentante, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

La norma prevede, pertanto, un divieto generale di rappresentanza nell'ipotesi in cui il Legale Rappresentante della Società sia imputato del reato presupposto da cui deriva la responsabilità dell'ente.

In tale contesto, la Società ha previsto specifiche regole cautelari volte a gestire correttamente tale situazione di conflitto di interessi.

Nel caso in cui il Legale Rappresentante risulti indagato per il reato presupposto, il Consiglio di Amministrazione provvede a conferire apposita procura speciale a un diverso rappresentante, affinché rappresenti la Società nel procedimento, con facoltà di procedere alla costituzione dell'ente e di nominare difensori e consulenti tecnici.

2.5 La struttura organizzativa

In termini di assetti organizzativi dell'impresa, il legislatore è recentemente intervenuto sull'art. 2086 c.c., prevedendo in capo all'imprenditore che "operi in forma societaria o collettiva" il dovere di istituire "un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale".

La struttura organizzativa di Exelite S.p.A. è articolata in funzioni aziendali tra loro coordinate. Al vertice della struttura si collocano il Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente, e l'Amministratore Delegato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 22 di 43

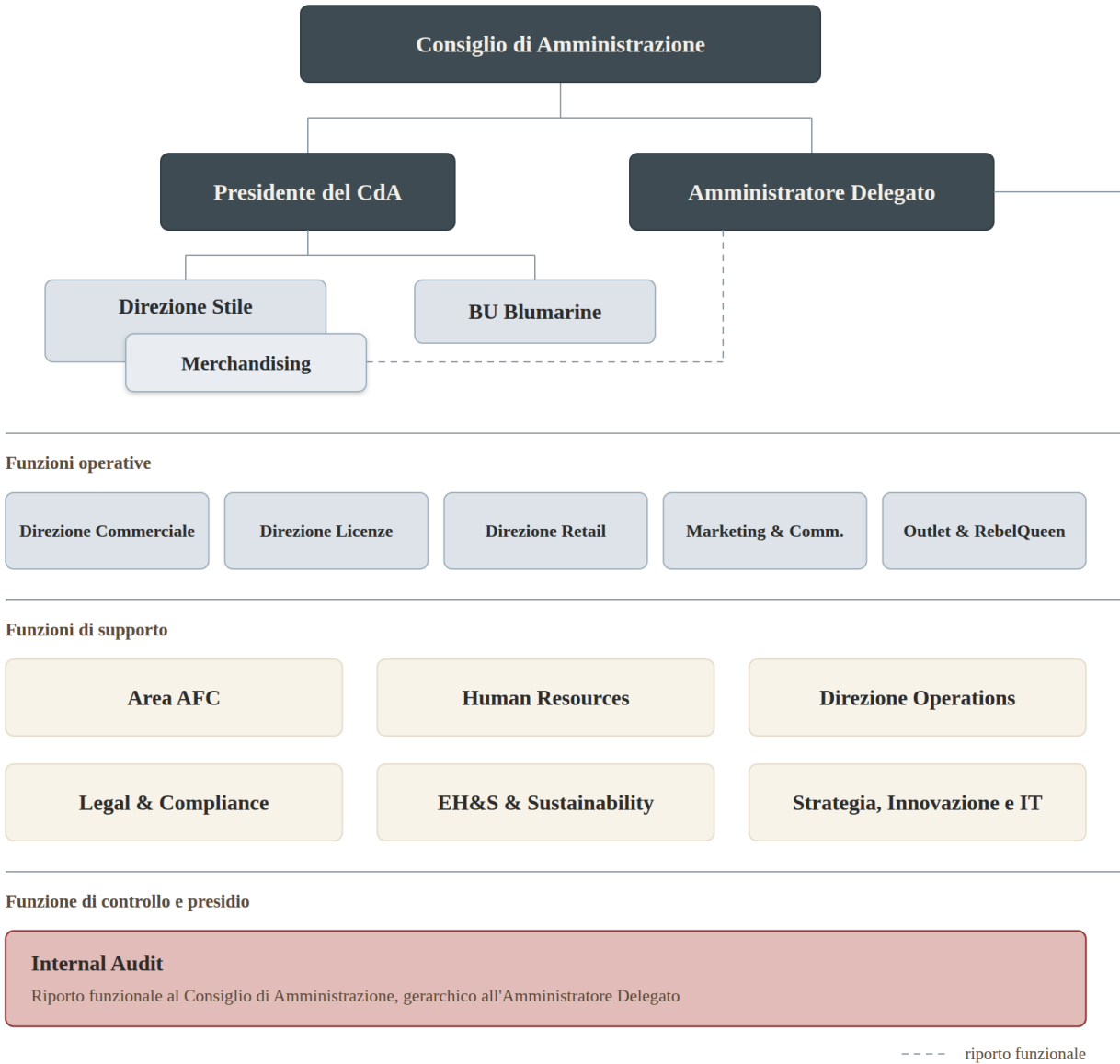
In coerenza con le deleghe attribuite, la Direzione Stile e Merchandising e la BU Blumarine, pur riconducibili all'ambito delle funzioni operative, operano con riporto diretto al Presidente; il Merchandising, collocato nell'ambito della Direzione Stile e Merchandising, è altresì caratterizzato da un riporto funzionale all'Amministratore Delegato. Alla Direzione Stile e Merchandising sono rimesse le attività di indirizzo creativo, di sviluppo prodotto e di merchandising, mentre la BU Blumarine è dotata di una propria struttura operativa dedicata allo sviluppo del brand.

A riporto dell'Amministratore Delegato operano le restanti funzioni aziendali, riconducibili a tre ambiti: le funzioni operative (tra cui la Direzione Commerciale, la Direzione Licenze, la Direzione Retail, la funzione Marketing & Comm. e l'Outlet & RebelQueen), le funzioni di supporto (Direzione Operations, Area AFC, Human Resources, Strategia, Innovazione e IT, Legal & Compliance ed EH&S & Sustainability, che ricomprende anche i Servizi Generali e lo Store Planning) e la funzione di controllo e presidio, costituita dall'Internal Audit. A riporto delle funzioni sopra indicate operano le relative strutture e unità specialistiche, secondo quanto previsto dall'organigramma aziendale.

La Funzione Internal Audit, in ragione della propria missione di assurance indipendente, riporta funzionalmente al Consiglio di Amministrazione e gerarchicamente all'Amministratore Delegato, secondo quanto previsto dal relativo Mandato approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale collocazione garantisce l'autonomia operativa e l'obiettività di giudizio della Funzione, che non svolge attività operative né implementa controlli in sostituzione del management, in coerenza con gli standard professionali internazionali di riferimento (IIA Global Internal Audit Standards).

Al fine di garantire una rappresentazione stabile dell'assetto organizzativo rilevante ai fini del presente Modello, le Parti Speciali richiamano le funzioni aziendali sopra descritte secondo lo schema di seguito riportato (Organigramma 231), evitando il riferimento alle singole posizioni organizzative o ai ruoli operativi.

Organigramma 231 – Funzioni aziendali



L'articolazione delle funzioni riportata nello schema è adottata esclusivamente ai fini del Modello e non sostituisce l'organigramma aziendale, le deleghe, le procure o le comunicazioni organizzative tempo per tempo vigenti. Le eventuali modifiche organizzative che non incidano sulle responsabilità funzionali e sui processi aziendali rilevanti non comportano, di per sé, la necessità di aggiornare il presente Modello. Ai fini del presente Modello, i riferimenti contenuti nelle Parti Speciali alle funzioni aziendali devono intendersi effettuati alle funzioni rappresentate nello schema. Ove le Parti Speciali richiamino, con l'indicazione del trattino, una articolazione interna a una funzione aziendale, il riferimento deve intendersi effettuato all'unità organizzativa corrispondente secondo l'organigramma aziendale. Più articolazioni interne della medesima funzione sono indicate di seguito al trattino, separate da virgola

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 24 di 43

(ad esempio, “Area AFC – Credito Italia, Credito Estero”). L’individuazione delle specifiche unità organizzative, dei responsabili e delle linee di riporto resta disciplinata dall’organigramma aziendale e dalle comunicazioni organizzative tempo per tempo vigenti.

2.6 I Comitati

La Società si è dotata di specifici comitati interni con funzioni consultive e di coordinamento operativo su tematiche rilevanti ai fini della gestione aziendale e del sistema di controllo interno.

Tali comitati non costituiscono organi societari in senso stretto, ma rappresentano presidi organizzativi funzionali al supporto dei processi decisionali e al coordinamento tra le diverse funzioni aziendali.

Alla data di adozione del presente Modello risultano attivi i seguenti comitati:

- **Sustainability Committee**, con il compito di monitorare l'avanzamento della strategia di sostenibilità del Gruppo, supervisionare le attività in ambito ESG — tra cui rendicontazione (CSRD), carbon footprint, eco-design e gestione della supply chain sostenibile — e garantire l'integrazione dei relativi presidi di governance;
- **Social Performance Team (SPT)**, istituito nell'ambito del sistema di gestione SA8000, con il compito di gestire le segnalazioni relative alla responsabilità sociale e monitorare l'attuazione dei relativi presidi;
- **Crisis Management Team**, con il compito di valutare e gestire eventi che possano avere un impatto sulla continuità operativa o sulla reputazione aziendale.
- **Production Committee**, con il compito di supervisionare le operazioni e la strategia di produzione, di affrontare le problematiche operative e di definire le decisioni strategiche dell’Area Operations, con particolare riguardo agli obiettivi di qualità del prodotto e di marginalità; vi partecipano i vertici aziendali e le funzioni competenti in materia di produzione, merchandising e controllo di gestione, con cadenza mensile.

Per ciascun comitato è individuato un referente, cui competono la verbalizzazione delle riunioni, la conservazione della relativa documentazione e la trasmissione dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

Le attività dei comitati si inseriscono nel più ampio sistema di controllo interno della Società.

2.7 Gli strumenti di governance adottati

La Società, con l’obiettivo di indirizzare, gestire e controllare le proprie attività nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, si è dotata di un sistema articolato di strumenti di governance.

In particolare, la Società ha adottato:

- lo Statuto;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 25 di 43

- l'organigramma aziendale e il sistema di deleghe e procure;
- il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- il Modello di Organizzazione Privacy (MOP);
- il Codice Etico di Gruppo;
- il Codice di Condotta Fornitori;
- il Regolamento aziendale;
- la Procedura Whistleblowing;
- la politica di sostenibilità di Gruppo;
- il sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo standard SA8000:2014;
- il Mandato e il Manuale della Funzione Internal Audit;
- un sistema di procedure interne a supporto dei processi aziendali, il cui elenco è riportato nell'Allegato 2 al presente Modello.

2.8 Le certificazioni

La Società è dotata, a far tempo dal 2 agosto 2019, della certificazione SA8000:2014.

La SA8000:2014 è uno standard internazionale, volontariamente adottabile dagli enti, basato sulla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, sulle norme dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e su ulteriori norme internazionali e nazionali in materia di diritti umani e di disciplina del lavoro. Esso è volto alla tutela del personale che opera sotto il controllo e l'influenza delle organizzazioni che svolgono attività di produzione o di fornitura di beni e servizi, ivi compreso il personale impiegato presso i relativi fornitori, subappaltatori, subfornitori e lavoratori a domicilio.

Nell'ambito del sistema di gestione conforme allo standard SA8000:2014 sono state adottate specifiche procedure per la gestione dei fornitori ed è stato istituito il Social Performance Team (SPT), di cui al paragrafo 2.6.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EXELITE S.P.A.

3.1 L'adozione e l'aggiornamento del Modello

Il presente Modello è stato espressamente costruito per Exelite S.p.A. sulla base dell'assetto di governance e delle attività aziendali in essere. Esso non costituisce un adempimento meramente formale, ma un sistema di regole, presidi e controlli concretamente attuato, come tale sottoposto a revisione periodica secondo quanto previsto al paragrafo 3.7. Il presente documento costituisce un aggiornamento del Modello e recepisce le modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Società, l'evoluzione del catalogo dei reati presupposto e gli esiti dell'attività di analisi e valutazione dei rischi descritta al paragrafo 3.2.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 26 di 43

Il Modello è adottato e aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che si impegna al rispetto dello stesso. La vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello è affidata all'Organismo di Vigilanza in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione e dotato di un adeguato budget di spesa al fine di consentirgli il pieno svolgimento dell'attività cui è preposto (cfr. Capitolo 4). Il Modello è vincolante per tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, in nome e per conto della Società e si inserisce nel più ampio sistema di governance aziendale, in coerenza con i valori e i principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

Il Modello è portato a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nell'apposita sezione del sito internet aziendale, nonché attraverso gli strumenti aziendali e le piattaforme informatiche in uso e ogni altro mezzo idoneo, secondo quanto specificato al Capitolo 5.

3.2 Le fasi di costruzione del Modello

Il presente Modello è il risultato di un processo strutturato di analisi e valutazione dei rischi, finalizzato alla costruzione di un sistema di prevenzione dei reati coerente con le disposizioni del Decreto e con le Linee Guida Confindustria, svolto con il supporto di professionisti esterni indipendenti.

Nel processo di analisi dei rischi, la Società ha altresì tenuto conto di standard e best practice internazionali in materia di condotta responsabile d'impresa, tra cui le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, con particolare riferimento ai principi di due diligence lungo la catena del valore.

Tale processo si è articolato nelle seguenti principali fasi.

1. Analisi dell'assetto organizzativo e delle attività aziendali, realizzata attraverso:

- la raccolta e l'esame della documentazione societaria rilevante, tra cui organigrammi, statuto, deleghe e procure, procedure interne, regolamenti e contrattualistica;
- lo svolgimento di interviste con i soggetti apicali e con i responsabili delle diverse funzioni aziendali (c.d. key people).

L'analisi è stata finalizzata all'individuazione dei processi aziendali nell'ambito dei quali possono essere commessi i reati presupposto, nonché alla valutazione dell'adeguatezza dei presidi di controllo già esistenti e della loro effettiva attuazione.

2. Individuazione dei processi aziendali e mappatura delle attività sensibili

Le attività sensibili sono intese come le attività nel cui ambito possono verificarsi occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto, unitamente ai processi strumentali alla loro commissione, ossia quei processi che, pur non costituendo di per sé ambiti di realizzazione del reato, possono supportarne o agevolarne la commissione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 27 di 43

L'analisi, i cui esiti sono riportati nel Risk Assessment (Allegato 4), ha consentito di individuare le attività sensibili, i relativi rischi e le funzioni aziendali coinvolte, con riferimento all'assetto organizzativo rappresentato al paragrafo 2.5.

Sono state individuate le seguenti categorie di reato interessate dalle attività e dal contesto aziendale di Exelite S.p.A.:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l'Amministrazione della giustizia (artt. 24, 25 e 25-decies);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 25-quinquies e 25-duodecies);
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

In relazione alle ulteriori tipologie di reato ricomprese ad oggi nel Decreto, dall'analisi condotta è emersa come remota o del tutto inesistente la loro concreta possibilità di realizzazione: si tratta, infatti, di reati che, considerato l'assetto organizzativo della Società e l'attività dalla stessa esercitata, non assumono rilevanza, atteso che (i) si riferiscono a processi non afferenti all'ambito di attività di competenza della Società e (ii) là dove posti in essere, difficilmente potrebbero essere realizzati nell'interesse o a vantaggio della Società. Ci si riferisce, nello specifico, a:

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 28 di 43

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicesies);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicesies).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello e l'assetto di governance della Società sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro non rilevanza, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

3. Valutazione del rischio inerente

All'esito dell'attività di mappatura è stato attribuito a ciascuna attività sensibile un livello di rischio inerente, determinato quale prodotto della probabilità di accadimento per l'impatto.

La probabilità di accadimento è stata determinata quale media ponderata dei seguenti fattori, ciascuno valutato secondo una scala qualitativa e successivamente convertito in un punteggio numerico:

- frequenza di svolgimento dell'attività, con peso pari al 35 per cento;
- rilevanza dell'attività rispetto agli obiettivi dell'ente, con peso pari al 35 per cento;
- complessità dell'attività, misurata in funzione del numero di funzioni e di soggetti coinvolti, con peso pari al 20 per cento;
- irregolarità e sanzioni verificatesi in passato, con peso pari al 10 per cento.

L'impatto è stato determinato in funzione della gravità della sanzione prevista dal Decreto per la fattispecie di reato più grave astrattamente configurabile nell'ambito dell'attività sensibile, distinguendo tra sanzione interdittiva e sanzione pecuniaria e attribuendo a ciascuna un punteggio crescente in ragione della relativa gravità.

Il valore risultante è stato ricondotto a una scala qualitativa articolata in tre fasce (alto, medio, basso).

4. Valutazione del sistema di controllo interno e determinazione del rischio residuo

Per ciascuna attività sensibile è stato rilevato e descritto il sistema di controllo interno in essere alla data della valutazione, sulla base dell'esame delle procedure aziendali e delle risultanze delle interviste di risk self assessment svolte con le funzioni competenti.

Il sistema di controllo interno è stato valutato con riferimento ai seguenti elementi di presidio:

- definizione dei ruoli e delle responsabilità;
- esistenza di policy e procedure formalizzate;
- segregazione dei compiti;
- tracciabilità delle operazioni e della relativa documentazione;
- attività di monitoraggio e di reporting;
- audit e verifiche indipendenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 29 di 43

Ciascun elemento è stato valutato come presente, parzialmente presente o assente, con attribuzione del corrispondente punteggio, ovvero come non applicabile all'attività sensibile considerata. Il valore complessivo del sistema di controllo interno è stato determinato quale rapporto tra il punteggio conseguito e il numero dei presidi applicabili, ed è stato ricondotto a una scala qualitativa.

Il livello di rischio residuo è stato quindi determinato riducendo il rischio inerente in funzione del valore attribuito al sistema di controllo interno ed è stato a sua volta ricondotto a una scala qualitativa.

Per ciascuna attività sensibile sono stati infine individuati gli eventuali scostamenti rispetto ai presidi attesi e le conseguenti azioni di miglioramento, che costituiscono la base del piano di adeguamento della Società.

5. Definizione dei presidi e delle regole di comportamento

All'esito dell'attività di analisi la Società ha definito e formalizzato un sistema di presidi di controllo e regole comportamentali volto a prevenire la commissione dei reati, in coordinamento con le procedure aziendali esistenti. In particolare:

- nella Parte Generale sono stati individuati i principi di comportamento e i presidi di controllo di carattere generale, applicabili a tutti i Destinatari;
- nelle Parti Speciali sono stati definiti specifici presidi e regole di comportamento, calibrati sui processi e sulle attività sensibili individuate, vincolanti per i soggetti operanti nei relativi ambiti.

Il sistema dei presidi è integrato con le procedure aziendali esistenti e si fonda sui principi di tracciabilità, segregazione delle funzioni, formalizzazione delle responsabilità e adeguatezza dei livelli autorizzativi.

Da ultimo, la Società ha adottato un Sistema Disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e degli altri documenti che lo compongono, disciplinando le modalità di rilevazione, contestazione e applicazione delle sanzioni nei confronti dei Destinatari.

3.3 La struttura e i contenuti del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Exelite S.p.A. è stato impostato sulla base delle risultanze del Risk Assessment descritto al paragrafo 3.2: le attività sensibili individuate e valutate in quella sede costituiscono l'oggetto delle Parti Speciali, i presidi di controllo rilevati e le azioni di miglioramento individuate costituiscono il contenuto dei Protocolli 231 e i flussi informativi ivi previsti confluiscono nell'elenco dei flussi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello si compone dei documenti di seguito descritti.

Parte Generale

La Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento e il sistema di governance e di controllo della Società. In particolare, essa disciplina:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 30 di 43

- i principi generali in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto;
- il sistema organizzativo e di governance della Società;
- l'Organismo di Vigilanza, la sua composizione, i requisiti soggettivi dei componenti, le funzioni e i poteri;
- la diffusione del Modello e la formazione dei Destinatari;
- il sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- le modalità di aggiornamento del Modello.

Parti Speciali

Le Parti Speciali sono articolate per processi aziendali, contrassegnati dalle lettere da A a J e individuati sulla base della mappatura di cui al paragrafo 3.2. Ciascuna Parte Speciale è dedicata a uno specifico processo e contiene:

- l'individuazione delle attività sensibili ricomprese nel processo, con indicazione, per ciascuna di esse, delle funzioni aziendali coinvolte, della normativa interna di riferimento e dei Protocolli 231 applicabili;
- le fattispecie di reato presupposto astrattamente configurabili nell'ambito del processo;
- i principi di comportamento e i divieti applicabili ai Destinatari che operano nell'ambito del processo;
- i Protocolli 231, che definiscono i presidi organizzativi e di controllo posti a presidio delle attività sensibili — ivi compresi i meccanismi di tracciabilità, di segregazione delle funzioni e i livelli autorizzativi — con rinvio alle procedure aziendali per la disciplina di dettaglio;
- i requisiti di tracciabilità e i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

L'articolazione per processi consente una maggiore aderenza del Modello all'operatività aziendale e una più efficace integrazione con le procedure e con i sistemi di controllo esistenti.

Procedura per la gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)

La Procedura Whistleblowing disciplina le modalità di effettuazione e di gestione delle segnalazioni interne, nel rispetto del Decreto 24/2023, individuando i soggetti gestori del canale interno, il procedimento di valutazione e istruttoria delle segnalazioni e le misure di tutela riconosciute ai segnalanti e agli altri soggetti coinvolti. Per la relativa disciplina si rinvia alla specifica procedura adottata dalla Società.

Codice Etico di Gruppo

Il Codice Etico di Gruppo definisce i valori, i principi e le regole di comportamento cui devono conformarsi tutti i Destinatari nello svolgimento delle attività aziendali ed è diffuso da Exelite S.p.A. tra le società del Gruppo affinché lo adottino formalmente. Esso è articolato in tre parti:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 31 di 43

- la Parte Prima enuncia i valori del Gruppo e i fondamenti etici, tra cui legalità, riservatezza, lealtà e correttezza, tutela della concorrenza, rispetto e dignità della persona, non discriminazione, qualità e sicurezza dei prodotti, tutela della salute e dell'ambiente e responsabilità verso la collettività;
- la Parte Seconda definisce i principi di comportamento generali e nei confronti dei principali interlocutori, tra cui fornitori, consulenti e partner commerciali, consumatori e clienti, risorse umane, Pubblica Amministrazione e Autorità Giudiziaria, nonché le regole in materia di conflitto di interessi, registrazioni contabili, controlli interni, antiriciclaggio, rapporti infragruppo e parti correlate, regali e atti di cortesia, contributi e sponsorizzazioni, tutela dei minori, proprietà industriale e intellettuale, riservatezza delle informazioni e utilizzo dei beni aziendali;
- la Parte Terza disciplina l'attuazione, il controllo e il monitoraggio del Codice, individuando gli organi deputati a vigilarne l'applicazione, le modalità di segnalazione delle violazioni e il relativo apparato sanzionatorio.

Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare individua le condotte rilevanti e le conseguenze derivanti dalla violazione delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, graduando le sanzioni in funzione della gravità della violazione e della categoria di appartenenza del Destinatario. Esso costituisce uno degli elementi essenziali richiesti dall'art. 6 del Decreto. Per la relativa disciplina si rinvia al Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Allegati

Sono allegati al presente Modello:

- Allegato 1 – Catalogo dei reati presupposto: riporta l'elenco delle categorie di reato previste dal Decreto, con indicazione dell'articolo di riferimento;
- Allegato 2 – Elenco delle procedure interne: individua le procedure aziendali rilevanti ai fini del Modello, alle quali le Parti Speciali e i Protocolli 231 rinviano per la disciplina di dettaglio;
- Allegato 3 – Elenco dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: individua, per ciascuna area, l'evento o l'informazione oggetto di comunicazione, la periodicità della trasmissione e la funzione aziendale responsabile;
- Allegato 4 – Risk Assessment: riporta gli esiti dell'attività di analisi e valutazione dei rischi descritta al paragrafo 3.2, con l'indicazione, per ciascuna attività sensibile, delle fattispecie di reato astrattamente configurabili, del livello di rischio inerente, della descrizione del sistema di controllo interno rilevato, del livello di rischio residuo e delle eventuali azioni di miglioramento individuate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 32 di 43

3.4 Assetto organizzativo e perimetro di applicazione del Modello

Il presente Modello tiene conto dell'assetto organizzativo della Società, che si articola anche attraverso strutture operative all'estero e la partecipazione in società controllate.

Le branch estere

Exelite S.p.A. si avvale altresì di articolazioni organizzative operanti all'estero (branch), che non costituiscono entità giuridiche autonome e operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società.

A tali articolazioni si applica il presente Modello, in quanto parte integrante dell'organizzazione aziendale.

Al fine di tener conto delle specificità operative e normative dei diversi contesti locali, la Società può adottare specifici strumenti di integrazione del Modello, anche mediante appositi addendum, volti a declinare i presidi e i controlli previsti in funzione delle caratteristiche delle singole branch.

Le società del Gruppo

Accanto alle branch estere, Exelite S.p.A. opera altresì attraverso società controllate, sia italiane sia estere, dotate di autonoma soggettività giuridica.

Le società italiane del Gruppo hanno adottato, o stanno progressivamente adottando, un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto.

Per quanto riguarda le società estere, in considerazione delle diverse normative applicabili, la Società ha adottato specifiche procedure e strumenti di controllo interno a livello di Gruppo, volti a disciplinare i principali processi rilevanti (tra cui, a titolo esemplificativo, la gestione dei dati personali, la gestione di eventuali data breach e la gestione dei rapporti contrattuali).

Tali strumenti risultano coerenti, per quanto compatibili, con i principi del presente Modello e sono finalizzati a garantire adeguati presidi organizzativi e di controllo anche nei contesti operativi esteri.

Per quanto concerne i rapporti tra le società del Gruppo, si rinvia alla Parte Speciale "Rapporti Intercompany".

3.5 Modello, Codice Etico e procedure aziendali: interrelazioni

Il Codice Etico esprime i valori e i principi di comportamento cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività e costituisce uno strumento di portata generale, sul quale si fondano lo stile direzionale e l'operatività aziendale.

Il Modello è, invece, specificamente finalizzato a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'individuazione delle attività sensibili e la definizione di specifiche regole di comportamento e presidi di controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 33 di 43

Il Modello e il Codice Etico sono tra loro strettamente integrati: il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello e, con esso, forma un sistema unitario e coerente di norme volto a promuovere una cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza e alla trasparenza.

Integrano, altresì, il Modello le procedure aziendali e gli strumenti organizzativi adottati dalla Società che, direttamente o indirettamente, disciplinano i processi decisionali e operativi nelle aree a rischio, contribuendo a prevenire la commissione dei reati e a rafforzare i relativi presidi di controllo.

In tale contesto, il Modello si coordina anche con gli ulteriori sistemi aziendali rilevanti ai fini del controllo dei rischi, tra cui, in particolare, il sistema di gestione della protezione dei dati personali e della sicurezza delle informazioni.

3.6 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano:

- ai soggetti in posizione apicale (a titolo esemplificativo: componenti dell'organo gestorio con o senza delega/poteri operativi - sia di diritto che di fatto; liquidatori; direttori generali e direttori di stabilimento);
- ai soggetti subordinati (a titolo esemplificativo: collaboratori coordinati e continuativi, dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai).
- soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto delle società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);
- per le parti applicabili le controparti contrattuali della società, persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti, partner commerciali ed in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali la società eroghi o riceva prestazioni.

I comportamenti dei destinatari dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la società.

Inoltre, gli amministratori ed i responsabili dei vari uffici, per quanto di competenza, avranno altresì il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti.

3.7 L'aggiornamento del Modello

È rimessa all'Organo amministrativo l'attività di modifica o aggiornamento del Modello che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, della struttura organizzativa ovvero di violazioni significative del Modello e/o accertamento della sua inidoneità.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 34 di 43

Sono in ogni caso riservate al Consiglio di Amministrazione le modifiche che incidono sulla struttura del Modello, sui principi di comportamento e sui divieti, sul Sistema Disciplinare, sulla composizione e sui compiti dell'Organismo di Vigilanza e sull'individuazione delle attività sensibili.

Gli aggiornamenti degli allegati al Modello che abbiano carattere meramente operativo e non incidano sui contenuti di cui al capoverso precedente – quali l'adeguamento delle funzioni aziendali indicate, dell'elenco delle procedure interne, delle periodicità dei controlli e delle modalità esecutive dei presidi – sono adottati dall'Amministratore Delegato, sono comunicati senza ritardo all'Organismo di Vigilanza e sono sottoposti a ratifica del Consiglio di Amministrazione in occasione della prima verifica periodica di adeguatezza del Modello. Resta ferma la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di integrare o modificare l'elenco dei flussi informativi secondo quanto previsto al paragrafo 4.7.

L'effettiva attualità del Modello sarà, comunque, oggetto di verifica almeno annuale da parte del Consiglio di amministrazione, anche tenuto conto di quanto rilevato e segnalato dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'ente a cui viene affidata la vigilanza sull'osservanza ed il funzionamento del modello e ne cura il suo aggiornamento.

L'OdV, nello svolgimento della sua funzione, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è libero da ogni forma di interferenza da parte di altri organi della Società. Esso svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società e, nell'esercizio delle proprie attività di vigilanza, opera in piena indipendenza funzionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto in azienda dai suoi componenti. L'OdV riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo, il quale può, pertanto, avere una composizione sia monocratica che collegiale, purché sia assicurata l'effettività dei controlli.

Exelite S.p.A., in relazione alla sua dimensione ed alla complessità organizzativa e delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, ha nominato un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da tre membri, di cui due professionisti esterni e un responsabile aziendale interno, il quale opera nell'ambito dell'Organismo in piena autonomia rispetto al ruolo ricoperto in azienda.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 35 di 43

4.2 Requisiti Soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza

Le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i cui principi sono stati recepiti anche dalla giurisprudenza, individuano i requisiti principali che l'OdV deve possedere.

1. Autonomia e indipendenza

- All'OdV non sono attribuiti compiti operativi all'interno dell'ente, né l'Organismo li esercita di fatto.
- L'OdV dispone di un proprio budget di spesa.

2. Professionalità

I componenti dell'OdV possiedono le conoscenze e le esperienze specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e legale.

3. Continuità di azione

- L'OdV esercita le proprie funzioni in modo non occasionale.
- L'OdV si avvale di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4. Onorabilità e assenza di conflitti di interesse

Non può essere nominato componente dell'OdV chi:

- si trova in una delle condizioni previste dall'art. 2399 c.c. per l'ineleggibilità e la decadenza dei sindaci, e in particolare chi è legato da rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- è membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione;
- si trova in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
- è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del d.lgs. n. 159/2011;
- è stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

4.3 Nomina e cessazione dall'incarico

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che si pronuncia sulla sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

La cessazione dall'ufficio per cause diverse dalla scadenza del mandato deve risultare dalla delibera del CdA.

La nomina, così come la cessazione, è resa nota a tutti i destinatari del Modello in forma idonea.

L'OdV resta in carica **tre anni** e può essere revocato solo per giusta causa. I suoi componenti sono rieleggibili per ulteriori mandati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 36 di 43

Costituiscono motivi di decadenza e/o revoca dei membri dell'Organismo le cause di incompatibilità indicate al paragrafo 3.2 che precede. Ulteriore causa di decadenza è l'applicazione di misure sanzionatorie derivanti dall'applicazione del sistema disciplinare di cui al presente Modello.

L'organismo deputato all'eventuale revoca è l'Organo amministrativo che dovrà esplicitarne i motivi; nel caso di revoca, si provvederà tempestivamente alla sostituzione dell'OdV.

Rappresentano cause di revoca per giusta causa:

- la violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- il grave inadempimento, dovuto a negligenza o imperizia, delle mansioni affidate;
- l'avvio di un procedimento disciplinare per l'eventuale applicazione di sanzioni di cui al presente Modello;
- l'assenza senza giustificato motivo ad almeno due riunioni periodiche consecutive dell'Organismo;
- il mancato adempimento degli obblighi di reporting previsti;
- l'aver violato l'obbligo di segreto e riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ai sensi del decreto o da altri documenti societari o comunque previsti *ex lege*;
- ogni altra grave mancanza che possa configurare l'ipotesi di "giusta causa".

4.4 Retribuzione, dotazioni ed operatività

La retribuzione annuale dei membri dell'Organismo di Vigilanza viene definita al momento della nomina e rimane invariata fino allo scadere dell'incarico.

L'Organismo, per l'esercizio delle sue funzioni, è dotato di un *budget* annuale di spesa, rendicontandone l'utilizzo al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV ha accesso a tutte le informazioni necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività, disponendo dei più ampi poteri finalizzati all'efficace svolgimento delle proprie attività (senza alcuna forma di interferenza o condizionamento); è, inoltre, dotato di un proprio indirizzo e-mail diretto per facilitare le comunicazioni con i destinatari del modello.

4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, riportando agli amministratori gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dal decreto e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 37 di 43

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello (**funzionamento**);
- b) sulla (reale e non formale) efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto (**idoneità**);
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative (**attualità**);
- d) sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

In funzione di ciò, l'OdV:

- verifica costantemente il rispetto e l'applicazione del Modello e del Codice Etico da parte dei destinatari;
- verifica costantemente il rispetto delle procedure operative connesse alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- verifica costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati e ne verifica costantemente l'attuazione verso gli organi sociali;
- programma e realizza verifiche periodiche sull'attività aziendale, ai fini del costante e aggiornato controllo delle aree a rischio e dei processi sensibili, con particolare riguardo al sorgere di nuove attività e di nuovi processi aziendali; tale adempimento si concretizza anche attraverso il "programma delle verifiche dell'OdV", annualmente approvato dallo stesso;
- programma e realizza ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
- svolge indagini interne, periodiche e a sorpresa, per l'accertamento di eventuali violazioni del Modello;
- coordinandosi con le funzioni aziendali preposte, incoraggia e promuove la diffusione e la comprensione del Modello anche mediante strumenti di formazione del personale;
- gestisce le ravvisate violazioni del Modello proponendo all'organo amministrativo le sanzioni disciplinari che si rendessero applicabili in conformità alle disposizioni previste con le modalità ed i termini indicati nei paragrafi successivi;
- vigila sulla regolare tenuta e sull'efficacia della documentazione aziendale prevista dal Modello;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 38 di 43

- organizza riunioni *ad hoc* con le funzioni aziendali, per il costante controllo delle attività nelle aree a rischio;
- fornisce alle funzioni aziendali preposte la propria collaborazione nella fase di identificazione e classificazione delle aree a rischio;
- promuove e supporta le attività di aggiornamento del Modello, in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- promuove iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello in linea alle prescrizioni del presente documento.

L'OdV documenta la propria attività redigendo apposito verbale.

4.6 Interazione con altri organi dell'ente

L'OdV interagisce con il referente interno della società e riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, predisponendo:

1. Annualmente,

una Relazione riepilogativa delle attività svolte nel periodo in analisi, dando evidenza, in via esemplificativa, dei seguenti elementi:

- attività svolta nel periodo di riferimento;
- eventuali criticità emerse, in termini sia di comportamenti sia di episodi verificatisi;
- interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- necessità di eventuali aggiornamenti del Modello;
- piano delle attività per il periodo successivo.

2. Al momento del verificarsi dell'evento,

segnalazione relativa alla manifestazione di situazioni gravi e straordinarie, quali ipotesi di violazione del Modello o rilevazione di carenze organizzative.

L'OdV può comunque sempre riferire all'Organo dirigente ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha sempre la facoltà di convocare l'OdV qualora lo ritenga necessario.

4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – i flussi informativi

Il Decreto stabilisce l'obbligo di prevedere appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, relativi sia allo svolgimento delle attività sensibili sia a situazioni anomale o a possibili violazioni del Modello. I flussi informativi costituiscono lo strumento primario attraverso il quale l'Organismo esercita la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ne verifica l'efficacia nel tempo e accerta le cause che abbiano reso possibile il verificarsi di eventuali illeciti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 39 di 43

Tutti i Destinatari del Modello — dipendenti, dirigenti, componenti degli organi sociali, collaboratori e terzi che operano per conto di Exelite S.p.A. — sono tenuti a garantire la massima cooperazione con l’Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni informazione utile all’espletamento delle funzioni ad esso attribuite. L’obbligo di informazione grava in via primaria sui responsabili delle funzioni aziendali competenti per materia, i quali assicurano la completezza, la tempestività e la veridicità delle informazioni trasmesse.

I flussi informativi si articolano nelle seguenti tipologie:

- flussi periodici, trasmessi con cadenza annuale o semestrale secondo quanto previsto per ciascuna voce, indipendentemente dalla sussistenza di elementi da segnalare; in assenza di elementi rilevanti nel periodo, la funzione competente ne dà comunque atto all’Organismo di Vigilanza;
- flussi ad evento, trasmessi senza ritardo al verificarsi della situazione cui si riferiscono;
- documentazione a richiesta, conservata dalla funzione competente e messa a disposizione dell’Organismo di Vigilanza su sua richiesta.

L’individuazione analitica dei flussi informativi, con indicazione dell’evento o dell’informazione, della periodicità e della funzione responsabile della trasmissione, è contenuta nell’Allegato 3 al presente Modello, al quale si rinvia. A ciascuna voce corrispondono le schede di segnalazione dei flussi, che ne definiscono indicatori, informazioni richieste, soglie e modalità di ottenimento dei dati.

L’elenco non ha carattere esaustivo. L’Organismo di Vigilanza può in ogni momento richiedere ulteriori informazioni e documenti a qualsiasi funzione aziendale, nonché integrare o modificare l’elenco dei flussi in relazione all’evoluzione dell’organizzazione, delle attività sensibili e del quadro normativo; le modifiche apportate all’elenco, in quanto attuative dei principi contenuti nel presente paragrafo, non comportano di per sé la necessità di aggiornare il Modello.

Le informazioni pervengono all’Organismo di Vigilanza mediante la casella di posta elettronica dedicata odv@liujo.it, ovvero secondo le ulteriori modalità dallo stesso definite. I flussi provenienti dalle branch estere e dalle società controllate sono veicolati per il tramite della funzione italiana di riferimento per materia; quelli affidati a fornitori esterni per il tramite della funzione interna competente.

Le segnalazioni relative a condotte illecite trasmesse attraverso il canale interno di segnalazione pervengono direttamente all’Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing, alla quale si rinvia; le stesse non formano pertanto oggetto di autonomo flusso informativo. È in ogni caso assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, ed è vietata ogni forma di ritorsione o di trattamento discriminatorio nei suoi confronti.

La Funzione Internal Audit informa senza ritardo l’Organismo di Vigilanza qualora nel corso delle attività di audit emergano fatti, anomalie o irregolarità suscettibili di integrare una violazione del

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 40 di 43

Modello o del Codice Etico ovvero la commissione di un reato presupposto, senza attendere la conclusione dell'intervento e l'emissione del relativo Rapporto. Resta ferma la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di richiedere alla Funzione Internal Audit specifiche attività di audit o di raccolta di informazioni su anomalie o segnalazioni ricevute, secondo quanto previsto dal Manuale della Funzione Internal Audit e nel rispetto dei rispettivi ambiti di competenza; il ricorso alla Funzione Internal Audit non sostituisce né limita gli autonomi poteri di iniziativa, ispezione e controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'omessa, incompleta o tardiva trasmissione dei flussi informativi, nonché la trasmissione di informazioni non veritiere, costituiscono violazione del Modello e sono sanzionate secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

5.1 Diffusione del Modello

L'efficace attuazione del Modello presuppone la sua adeguata diffusione e conoscenza da parte dei Destinatari, con un livello di approfondimento proporzionato al ruolo ricoperto e al grado di esposizione ai rischi di commissione dei Reati presupposto.

A tal fine, i principi e le prescrizioni contenuti nel presente Modello, comprensivo del Codice Etico e delle procedure aziendali richiamate, sono portati a conoscenza di tutto il personale già in forza presso la Società, nonché dei soggetti che saranno successivamente inseriti nell'organizzazione aziendale.

In linea generale, la diffusione del Modello avviene mediante:

- pubblicazione in apposita sezione del sito internet aziendale, da mantenersi costantemente aggiornata a cura della Società, anche sulla base delle eventuali indicazioni formulate dall'Organismo di Vigilanza;
- messa a disposizione del Modello attraverso gli strumenti aziendali e le piattaforme informatiche adottate dalla Società per la gestione della documentazione aziendale;
- ogni altra modalità ritenuta idonea dalla Società ad assicurarne la conoscenza e l'effettiva accessibilità.

Con le medesime modalità sono rese note la composizione dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di contatto dello stesso, nonché i recapiti dedicati per l'invio di segnalazioni o richieste di chiarimento.

Tutti i dipendenti sono tenuti a prendere visione del Modello, a conoscerne il contenuto e ad osservarne le prescrizioni. La consegna o la messa a disposizione del Modello avviene, a seconda dei casi, al momento dell'assunzione, dell'assegnazione a nuove mansioni o funzioni ovvero in occasione della stipula dei relativi rapporti contrattuali. La presa visione è documentata e conservata a cura delle funzioni aziendali competenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 41 di 43

La Società promuove la diffusione e la conoscenza del Modello tra tutto il personale aziendale, che è pertanto tenuto a rispettarne le disposizioni e a contribuire alla sua efficace attuazione.

Per quanto riguarda la diffusione del Modello nei confronti dei Soggetti Terzi, si rinvia al successivo paragrafo 5.3.

5.2 Formazione e informazione

La Società assicura lo svolgimento di attività di formazione e aggiornamento finalizzate a diffondere la conoscenza del Decreto, del presente Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico.

Le iniziative formative sono differenziate nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione del ruolo ricoperto dai Destinatari, delle responsabilità attribuite e del livello di esposizione ai rischi di commissione dei Reati presupposto.

Con il supporto delle funzioni aziendali competenti e dell'Organismo di Vigilanza, la Società definisce un programma periodico di formazione e aggiornamento volto ad assicurare la costante conoscenza del Modello e delle eventuali modifiche normative od organizzative rilevanti.

In particolare, l'attività formativa può essere realizzata mediante:

- formazione iniziale, da erogarsi in occasione dell'adozione del Modello o dell'ingresso del personale in azienda;
- formazione periodica di aggiornamento;
- formazione specifica in occasione di modifiche normative, organizzative o del Modello che incidano sulle attività svolte dai Destinatari;
- comunicazioni periodiche di aggiornamento;
- informativa resa nell'ambito della documentazione relativa all'assunzione del personale o all'assegnazione di nuove mansioni o funzioni.

La partecipazione alle iniziative formative è obbligatoria ed è documentata e registrata dalla Società secondo le modalità di volta in volta individuate.

5.3 Soggetti Terzi: conoscenza del Modello e informazione

L'efficace attuazione del Modello richiede che i principi e le regole di comportamento in esso contenuti siano portati a conoscenza dei Soggetti Terzi che operano nell'interesse o per conto della Società.

A tal fine, nei rapporti contrattuali sono inserite apposite clausole che richiedono il rispetto, per quanto applicabile, dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, prevedendo, ove opportuno, specifiche conseguenze contrattuali in caso di violazione.

La Società assicura inoltre che il Modello e il Codice Etico siano resi conoscibili ai Soggetti Terzi mediante modalità idonee. In particolare, l'informativa nei confronti dei soggetti esterni è assicurata mediante:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 42 di 43

- messa a disposizione del Modello e del Codice Etico all'atto della sottoscrizione dei rapporti contrattuali, ove ritenuto opportuno;
- inserimento di specifiche clausole contrattuali che richiamino l'obbligo di osservanza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico;
- rinvio al sito internet aziendale per la consultazione del Modello, del Codice Etico e degli ulteriori documenti aziendali destinati alla diffusione esterna.

6. L'ADEGUAMENTO DELLA SOCIETÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY

Il 25 maggio 2018 ha acquisito efficacia il Regolamento UE 2016/679 ("General Data Protection Regulation", già definito GDPR). Il 19 settembre 2018, inoltre, è entrato in vigore il D.Lgs. n. 101/2018, recante l'adeguamento della normativa nazionale, ed in particolare del Codice Privacy, al predetto Regolamento.

Trattasi di una compliance diversa da quella rilevante ai sensi del Decreto, anche perché gli illeciti connessi a violazioni dei dati personali non rientrano tra i Reati presupposto (anche se vi rientrano altre fattispecie delittuose strettamente connesse, come ad esempio i reati informatici).

In particolare, secondo il GDPR, si intende:

- per dato personale: "qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile ("interessato") [...]" (art. 4, par. 1, punto 1, GDPR);
- per trattamento: "qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insieme di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione" (art. 4, par. 1, punto 2, GDPR).

Con riguardo al trattamento dei dati personali, il GDPR distingue le seguenti figure:

- titolare del trattamento: "la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro servizio che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali" (art. 4, par. 1, punto 7, GDPR);
- responsabile del trattamento: "la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento" (art. 4, par. 1, punto 8, GDPR).

La Società si è adeguata alla normativa sopra richiamata e ha approvato un "Modello per la protezione dei Dati" che riporta le procedure adottate per garantire il rispetto delle prescrizioni del GDPR.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D. LGS. N. 231/2001	PARTE GENERALE	
		Rev. 0.4	29/07/2026
			Pagina 43 di 43

Il suddetto Modello prevede che la responsabilità formale dell'indirizzo e governo dello stesso Modello sia in capo al soggetto delegato del titolare del trattamento.

Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 37 GDPR, la Società ha nominato, ai sensi del medesimo articolo, quale Data Protection Officer (DPO) un consulente esterno dotato di adeguate competenze e professionalità.