

HERAEUS S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato in data 30.5.2015

Prima revisione in data 30.10.2018

Seconda revisione approvata in data 16.2.2021

Cavenago Brianza, 16.2.2021

HERAEUS S.P.A.

Sede Amministrativa in Cavenago Brianza (MB), Via dei Chiosi n. 11
Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano al n. 00892450156

INDICE

SEZIONE PRIMA	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti	3
1.2. I reati previsti dal Decreto	4
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto	6
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	7
1.5. Le "Linee Guida" di Confindustria.....	8
SEZIONE SECONDA	10
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HERAEUS SPA	10
2.1. Finalità del Modello.....	10
2.2. Destinatari	11
2.3. Elementi fondamentali del modello	12
2.4. Codice Etico e Modello.....	13
2.5. Presupposti del Modello	13
2.6. Individuazione delle attività "a rischio" e definizione dei protocolli.....	14
2.7. Principi di controllo	18
2.8. Regole comportamentali di carattere generale e speciali	19
SEZIONE TERZA	35
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	35
3.1. Premessa	35
3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	36
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	38
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	39
3.5. Whistleblowing.....	40
SEZIONE QUARTA	41
4. SISTEMA SANZIONATORIO	41
4.1. Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o Risolutivo	41
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	45
6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	46

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le garanzie proprie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “**soggetti apicali**”)¹, ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “**sottoposti**”)².

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto, da parte dei soggetti espressamente individuati dal decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

L’ente non risponde, in ogni caso, se i soggetti che hanno commesso l’atto illecito hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

¹ A titolo esemplificativo, si considerano rientranti nella categoria dei soggetti apicali, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori, i Direttori Generali, i Direttori di Stabilimento, il Direttore di una filiale o di una divisione, e i dirigenti e i procuratori della Società nonché l’amministratore di fatto o il socio unico che abbia la gestione dell’ente.

² Si considerano “sottoposti” tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l’ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con l’ente rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento tirocinio estivo di orientamento), nonché i prestatori di lavoro occasionale.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Ad oggi il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i "Reati Presupposto"):

(i) reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01. L'articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69;

(ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-bis;

(iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;

(iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

(v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1;

(vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche quello di corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635, comma 3, Codice Civile e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69;

(vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater;

(viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-quater.1, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;

(ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquies, integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e in ultimo dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199;

(x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente";

(xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-septies;

(xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha

inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-octies, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;

(xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-novies;

(xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-decies;

(xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-undecies, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;

(xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";

(xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-duodecies;

(xviii) reati in materia di xenofobia e razzismo, previsti dall'art. 25 terdecies del Decreto, aggiunto dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167;

(xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del D.Lgs. 231/2001);

(xx) reati tributari (art 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001);

Il legislatore infatti nel corso degli anni ha ampliato le fattispecie dei reati presupposto ovvero è intervenuto per integrare e modificare l'elenco inizialmente individuato, per tale ragione, al fine di individuare i singoli reati presupposto, si rimanda all'Allegato n. 1 del presente Modello, da considerarsi **parte integrante** dello stesso, che sarà costantemente aggiornato su impulso dell'Organismo di Vigilanza in caso di ulteriori interventi normativi.

1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate per i reati per i quali sono espressamente previste, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Si precisa che le sanzioni le interdittive possono essere applicate anche in una fase antecedente all'accertamento del fatto contestato, in quanto tali misure possono essere applicate, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

1.3.1 RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ E VICENDE MODIFICATIVE

Il Decreto disciplina altresì la responsabilità della società in relazione alle vicende modificative che l'ente può porre in essere dedicando a tali vicende gli articoli da 28 a 33.

In caso di trasformazione della Società resta ferma la responsabilità della Società trasformata per i reati commessi anteriamente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Nell'ipotesi di fusione della Società, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili le società partecipanti alla fusione.

In caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e la responsabilità solidale delle società beneficiarie si aggiunge a quella della società scissa. In caso di scissione totale, le società o Enti beneficiari della scissione rispondono (in solido tra loro) della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dalla Società scissa. Nella scissione sia totale che parziale, ciascuna Società o Ente beneficiario della scissione risponde nei limiti del patrimonio netto ad essa trasferito. Tale limite potrebbe essere superato laddove alla Società o Ente sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, si applicano ai soli Enti ai quali è rimasto ovvero è stato trasferito, anche soltanto in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

In caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria (salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, e nei limiti del valore dell'azienda ceduta). Il cessionario è tenuto a pagare le sanzioni pecuniarie a condizione che il debito risulti dai libri contabili obbligatori e che il cessionario sia, comunque, a conoscenza degli illeciti amministrativi antecedentemente commessi. Lo stesso vale nelle ipotesi di conferimento d'azienda. Non si applicano, in ogni caso, al cessionario le sanzioni interdittive.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente non è, tuttavia, sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato dall'ente.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni, definite da un sistema sanzionatorio idoneo, in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le prime (in ordine cronologico) Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria alla data del 31.03.2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2.04.2008.

Le suddette Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo sono state infine adeguate alle novità legislative e giurisprudenziali intervenute negli ultimi anni con la versione approvata dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;

- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli effettuati.

Le nuove Linee Guida di Confindustria si soffermano sugli elementi costitutivi della responsabilità, sottolineando che la responsabilità amministrativa dell'ente può sussistere anche nel caso in cui il dipendente autore dell'illecito abbia concorso alla realizzazione del reato con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

Richiamano l'importanza dell'adozione e della formalizzazione di un sistema di deleghe e procure aziendali coerente e integrato con l'organizzazione aziendale e comprensivo dei più consolidati parametri di legge e giurisprudenziali.

Le deleghe/procure devono cioè essere coerenti con i regolamenti aziendali e con altre disposizioni interne applicate dalla Società, devono rispettare il principio di segregazione di funzioni e ruoli, devono indicare chiaramente i poteri assegnati e i relativi limiti agli stessi e i poteri di spesa conferiti.

Le nuove Linee Guida danno inoltre indicazioni sugli accorgimenti da adottare per evitare la configurabilità di una responsabilità di reato ex D.Lgs. 231/2001 nell'ambito di un gruppo

societario e per escludere la responsabilità della società holding per il reato commesso nella società controllata; in particolare raccomandano che, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, la società holding non interferisca con l'attività di elaborazione o revisione dei Modelli organizzativi delle società controllate e si limiti ad indicare la struttura del Codice Etico di comportamento ed i principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi.

HERAEUS ha fatto buon governo delle indicazioni contenute nelle Linee Guida attuando un sistema organizzativo chiaro e formalizzato, conforme a quanto previsto nell'Organigramma aziendale e in cui ogni funzione adempie i propri compiti sulla scorta di indicazioni specifiche e, in determinate aree, sulla base di apposite procure e/o deleghe.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HERAEUS SPA

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

La HERAEUS S.P.A. è società interamente controllata dal socio unico HERAEUS BETEILIGUNGSVERWALTUNGSGESELLSCHAFT MBH, società di diritto tedesco e ha adottato il sistema di amministrazione dualistico composto da un Consiglio di Gestione e da un Consiglio di Sorveglianza.

HERAEUS opera nel settore della commercializzazione di prodotti quali lampade speciali produttrici di sorgenti luminose per applicazioni industriali, vetri di quarzo per applicazioni nell'industria elettronica, aerospaziale e di ricerca scientifica, cementi per protesi ossee, paste saldanti e colle per applicazioni nell'industria elettronica ed automotive, preparati a base di metallo prezioso per la decorazione di ceramica e vetro e alcuni metalli preziosi per esclusiva applicazione industriale e dispone al suo interno delle risorse e competenze necessarie alla gestione di tutte le fasi di commercializzazione di tali prodotti.

Le merci sopra elencate e commercializzate da HERAEUS S.P.A. in Italia vengono prodotte dalle altre società prevalentemente facenti parte del Gruppo HERAEUS.

HERAEUS S.P.A., nel settore di produzione di impianti per grandi complessi industriali, di catalizzatori e sostanze chimiche per l'industria farmaceutica, di componenti per la microchirurgia, di prodotti a base di metallo prezioso per l'industria del vetro e per laboratorio, di fili per termocoppie e di leghe preziose, svolge inoltre un'attività commerciale di procacciamento di affari e di gestione dei clienti.

HERAEUS S.P.A. ha approvato il presente Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo (di seguito anche solo il "Modello"), con delibera del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza del 30 maggio 2015.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti. La stessa è consapevole dell'importanza derivante da una corretta attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la

commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, di coloro che, nella Società, rivestano il ruolo di soggetto apicale, dei dipendenti (anche con qualifica dirigenziale) e dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza del *top management* della Società.

HERAEUS ritiene, dunque, che l'adozione del presente Modello e le successive implementazioni, unitamente al Codice Etico, (pubblicato anche sul sito internet aziendale), costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché nell'espletamento delle proprie attività aziendali assumano comportamenti corretti e trasparenti in conformità ai principi di cui al Codice Etico e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, la Società persegue le seguenti finalità:

1. vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ricomprese nel Decreto;
2. diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie nei confronti degli autori ed anche a carico della Società;
3. ribadire che eventuali comportamenti illeciti sono fortemente condannati da HERAEUS, in quanto gli stessi (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali e di cui pertanto chiede la più rigorosa osservanza;
4. consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, la Società, servendosi di professionisti esterni con specifiche competenze in materia penale e societaria, ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale tramite verifica documentale ed interviste mirate a soggetti aziendali che, in ragione del ruolo dagli stessi svolto nei processi aziendali analizzati, risultano adeguatamente informati in merito all'organizzazione ed alle modalità di svolgimento dei processi stessi.

Tali attività sono state svolte sia in occasione della predisposizione del Modello che successivamente per consentire una corretta implementazione.

2.2. DESTINATARI

Le prescrizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale di HERAEUS S.P.A. ed infine, nei limiti del

rapporto in essere, per coloro i quali pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e per conto dello stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati (di seguito i “Destinatari”).

I Destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da HERAEUS nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico, formalmente adottato dalla Società HERAEUS e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati stessi;
- nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico, (di seguito anche “Organismo”), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un’attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4. CODICE ETICO E MODELLO

HERAEUS intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia.

A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da HERAEUS, che la stessa riconosce, accetta e condivide, regole dirette a diffondere una solida integrità etica e una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

2.5. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, HERAEUS ha tenuto conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

A tale proposito è stata analizzata l'organizzazione, rappresentata nell'organigramma aziendale custodito presso la sede della Società, dalla Direzione Human Resources che è tenuta ad attuare l'aggiornamento, la conservazione/archiviazione dello stesso ed a renderlo disponibile per sua eventuale consultazione.

Al vertice dell'organizzazione si pone il Consiglio di Sorveglianza ed il Consiglio di Gestione.

Il Presidente del Consiglio di Gestione gestisce, coordina e supervisiona le Funzioni aziendali come meglio specificate nel documento rappresentativo della struttura organizzativa di HERAEUS qui allegato, (All. 2).

La società nel corso del tempo ha attuato e mantiene un sistema di gestione Qualità che è conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015, la cui prima emissione risale al 18.12.2015, tutt'ora in corso di validità.

Con la predisposizione – e le successive implementazioni – del Modello e mediante l'attività di vigilanza e di controllo esercitata dall'Organismo di Vigilanza, HERAEUS è in grado di verificare la propria capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Più in generale, il Sistema di Controllo Interno attraverso il quale opera l'Organismo di

Vigilanza di HERAEUS è in grado di garantire il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno utilizzato dall'Organismo di Vigilanza di HERAEUS riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta da HERAEUS attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

2.6. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad

adeguarli.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui, infatti, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

E' stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali di HERAEUS S.P.A. e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, sono stati individuati pratici esempi di attività "sensibili" e di possibili modalità di realizzazione dei reati, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato, (cosiddetti processi "strumentali").

In considerazione delle attività caratteristiche di HERAEUS S.P.A. le aree maggiormente a rischio riguardano, in particolar modo, i reati previsti dai seguenti articoli:

- **Art 24:** *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;*
- **Art. 24 bis:** *Delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- **Art 25:** *Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;*
- **Art. 25 bis1:** *Delitti contro l'industria ed il commercio;*
- **Art 25 ter:** *Reati societari;*
- **Art. 25 sexies:** *Abusi di mercato;*
- **Art 25 septies:** *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;*
- **Art 25 octies:** *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*
- **Art. 25 nonies (L.99/09):** *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- **Art. 25 decies (L.116/09):** *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- **Art. 25 undecies:** *Reati Ambientali;*
- **Art. 25 duodecies:** *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*
- **Art. 25 quinquiesdecies:** *reati tributari.*

È qui di seguito precisare che, in considerazione delle indicazioni contenute nell'art. 26 comma 1 del D. Lgs. 231/01 e nella legge delega in attuazione della quale il suddetto decreto è stato

emanato, l'analisi precedentemente descritta è stata finalizzata ad identificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 per i quali è stato riscontrato, potenzialmente, tanto un rischio di consumazione effettiva quanto un rischio di mero tentativo.

Si ritiene, peraltro, che i principi contenuti nel Codice Etico e le regole procedurali previste dai protocolli di controllo adottati siano idonei a presidiare il rischio di commissione di detti reati, sia nella forma consumata sia nella forma tentata, attraverso l'enunciazione dei principi etici di legalità, trasparenza e correttezza e la previsione di adeguati punti di controllo.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 *bis*, 25 *quater*, 25 *quater-1*, 25 *quinqüies*, 25 *sexies*, 25 *terdecies*, nonché dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. mappatura), come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Direzione competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale:

- A Gestione dei rapporti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.
- B Ricerca, negoziazione e stipula di contratti inerenti al business aziendale con Committenti pubblici (Enti o Società partecipate da Enti Pubblici), ottenuti mediante partecipazione a procedure ad evidenza pubblica e procedure negoziate.
- C Ricerca, negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti inerenti al business aziendale con i clienti privati.
- D Ricerca, negoziazione e stipula di contratti di acquisto con enti pubblici o con società partecipate da enti pubblici di beni, attività, forniture funzionali al business aziendale mediante partecipazione a procedure ad evidenza pubblica o procedure negoziate e gestione di concessioni.
- E Ricerca, negoziazione e stipula di contratti di acquisto di beni, attività, forniture funzionali al business aziendale con enti privati.
- F Gestione ed esecuzione dei contratti con Enti Pubblici committenti o con Società partecipate da Enti Pubblici, anche in sede di verifiche e ispezioni.
- G Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti connessi all'attività caratteristica, anche in sede di verifiche e ispezioni.
- H Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti non connessi all'attività caratteristica, anche in sede di verifiche e ispezioni da parte degli Enti Pubblici competenti e/o delle autorità di vigilanza.

- I Gestione del sistema sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/08 (Testo Unico Sicurezza) e s.m.i.
- J Gestione degli adempimenti richiesti dalla Normativa Ambientale ai sensi dei reati inclusi nel D. Lgs 231 secondo il D. Lgs 121/2011.
- K Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione.
- L Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti, collaboratori, appaltatori e subappaltatori.
- M Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività.
- N Gestione del Sistema Informativo aziendale.
- O Gestione degli adempimenti fiscali e contributivi e della contabilità generale e formazione del bilancio.
- P Gestione delle partecipazioni.
- Q Adempimenti societari.

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

1. Gestione delle vendite verso enti pubblici e privati
2. Gestione degli acquisti di beni e servizi
3. Consulenze e incarichi professionali
4. Selezione, assunzione e gestione del personale
5. Rimborsi spese a dipendenti e spese di rappresentanza
6. Gestione di liberalità, sponsorizzazioni, donazioni e omaggi
7. Gestione dei flussi monetari e finanziari
8. Gestione dei pagamenti dei tributi
9. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con Enti Pubblici anche in sede di visite ispettive
10. Formazione del Bilancio e Gestione dei rapporti con organi di Controllo
11. Gestione degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.)
12. Gestione della sicurezza e manutenzione del sistema informativo
13. Adempimenti in materia di tutela ambientale ai sensi del D.lgs. 121/2011

2.7. PRINCIPI DI CONTROLLO

HERAEUS S.P.A. gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio. Essi rispondono, tra l'altro, all'esigenza di rendere documentate e verificabili le varie fasi dei processi dagli stessi regolati, onde consentirne la tracciabilità.

HERAEUS ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle Direzioni aziendali e all'Organismo di Vigilanza, garantendo che lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

2.8. REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE E SPECIALI

Di seguito sono declinate le regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate dai Destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività aziendali.

La violazione di dette regole legittima HERAEUS all'applicazione delle misure sanzionatorie previste nella Sezione Quarta del presente Modello.

I. Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse di HERAEUS, intrattengano rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, più in generale, con rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o delle Autorità di Vigilanza e/o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o estere (di seguito, "Rappresentanti della Pubblica Amministrazione") e con soggetti privati identificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Il personale della Società, a qualsiasi titolo coinvolto nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, è tenuto ad osservare le modalità esposte nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 adottati.

Tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti in attività che implicino rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono attenersi scrupolosamente alle seguenti linee guida:

- gli adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione e la predisposizione della relativa documentazione devono essere effettuati nel rispetto delle normative vigenti (comunitarie, nazionali, regionali, provinciali e comunali);
- gli adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione e la predisposizione della relativa documentazione devono essere effettuati con la massima diligenza e professionalità in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del suo ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli adempimenti richiesti;
- i documenti devono essere elaborati in modo puntuale e in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo;
- il funzionamento dei Sistemi Informatici e Telematici dello Stato e di ogni altro ente pubblico deve essere doverosamente rispettato, così come l'integrità e la sicurezza dei dati contenuti in tali sistemi, è fatto assoluto divieto di intervenire senza averne il diritto, con qualunque modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un Sistema Informatico o Telematico appartenente allo Stato o ad altro ente pubblico;

- tutta la documentazione deve essere verificata e sottoscritta da un soggetto in possesso di idonei poteri.

Quanto sopra si applica non solo nell'ambito degli ordinari rapporti con la Pubblica Amministrazione, ma anche nell'ambito di verifiche ispettive, procedure istruttorie e simili.

Ciascuna Direzione aziendale coinvolta nelle attività di seguito disciplinate, è responsabile dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta ivi inclusa quella trasmessa agli Enti Pubblici, eventualmente anche in via telematica.

Con particolare riferimento alle eventuali attività di negoziazione e contrattazione con clienti pubblici, i soggetti coinvolti devono:

- essere formalmente delegati dal procuratore abilitato o dal Consiglio di Gestione;
- esercitare le procure o gli incarichi conferiti nei limiti dei poteri ricevuti, nonché nel rispetto delle modalità operative disciplinate dalle procedure aziendali in materia di partecipazione a gare d'appalto e affidamenti. In particolare, devono essere rispettati i livelli autorizzativi interni previsti dalle procedure in vigore qualora, in sede di negoziazione dell'offerta presentata, l'Ente pubblico committente richieda modifiche (di natura economico-tecnica) tali da comportare profili di rischio non valutati e approvati dai soggetti aziendali a ciò preposti;
- mantenere evidenza scritta delle modifiche apportate a seguito delle trattative condotte e garantire adeguata e accurata archiviazione della documentazione di supporto, secondo quanto previsto dalle procedure in vigore;
- garantire che i contratti/ accordi che comportano impegni formali della Società seguano i normali livelli autorizzativi previsti dal sistema di deleghe e procure attualmente in vigore.

Qualora la Società si avvalga di società esterne per l'espletamento di attività legate alla gestione dei processi in oggetto, i contratti con tali società devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/01, delle norme comportamentali contenute nel *Codice Etico* e di impegno al suo rispetto.

La Società condanna, tramite l'applicazione del Sistema Sanzionatorio, i comportamenti difformi ai principi sopra riportati.

Inoltre, in linea generale, è fatto divieto ai Destinatari di influenzare in maniera impropria e/o illecita le decisioni dei Rappresentanti della Pubblica Amministrazione e di terzi con cui la Società intrattenga rapporti. In particolare, è fatto loro divieto di:

- promettere, offrire, corrispondere, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per HERAEUS, nemmeno assecondando il comportamento induttivo da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio;
- promettere, offrire, corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia e, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio della controparte, nonché l'integrità e la reputazione di quest'ultima, nemmeno assecondando il comportamento induttivo da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio;
- influenzare indebitamente i rapporti con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con i terzi in relazione al business della Società;
- favorire nei processi di acquisto fornitori, consulenti o altri soggetti segnalati in cambio di vantaggi di qualsivoglia natura per sé e/o per la Società;

- danneggiare fornitori in possesso dei requisiti richiesti nella selezione, ricorrendo a criteri parziali, non oggettivi e pretestuosi;
- favorire indebitamente un fornitore non applicando le disposizioni contrattuali previste, accettando documentazione falsa o erronea, scambiando informazioni sulle offerte degli altri fornitori, approvando requisiti inesistenti, ricevendo servizi e forniture diverse da quelle contrattualmente previste;
- accettare o ricevere omaggi o altri vantaggi, anche in denaro, volti a influenzare l'imparzialità e indipendenza del proprio giudizio;
- procurare indebitamente, a sé, a terzi o alla Società, vantaggi di qualsivoglia natura a danno della Pubblica Amministrazione o di un terzo;
- favorire, nei processi di assunzione e di selezione, dipendenti, collaboratori e consulenti, dietro specifica segnalazione, in cambio di favori, compensi e/o altri vantaggi per sé e/o per la Società;
- effettuare/ricevere pagamenti nei rapporti con collaboratori, clienti, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale in essere, nemmeno assecondando il comportamento induttivo da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio;
- tenere una condotta ingannevole nei confronti della Pubblica Amministrazione, e dei terzi, inviando documenti falsi, rendicontando il falso, attestando requisiti inesistenti o fornendo garanzie non rispondenti al vero;
- presentare dichiarazioni non veritiere a Pubbliche Amministrazioni, nazionali e/o comunitarie, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, quali ad esempio contributi, finanziamenti o altre agevolazioni;
- destinare finanziamenti pubblici a scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi o redigere false rendicontazioni sul relativo utilizzo.

I rapporti con i Rappresentanti della Pubblica Amministrazione e con soggetti privati identificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" sono gestiti esclusivamente da persone munite di idonei poteri o da coloro che siano da queste formalmente delegati, e in ogni caso nel rispetto delle procedure di HERAEUS.

E' fatto obbligo ai Destinatari che, per conto della Società, intrattengano rapporti con l'Autorità giudiziaria o le Forze dell'Ordine (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le regole comportamentali sopra declinate anche in detti rapporti, impegnandosi a garantire la massima disponibilità e collaborazione.

In caso di procedimenti giudiziari o indagini o ispezioni è fatto divieto di:

- distruggere, alterare od occultare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento o dato;
- dichiarare il falso ovvero persuadere altri a farlo;
- promettere o elargire omaggi, denaro o altre utilità ai funzionari preposti all'attività di accertamento o di controllo, in cambio di benefici per sé e/o per la Società.

Le Società rifugge inoltre il ricorso a qualunque forma di pratica corruttiva di soggetti terzi, anche privati, finalizzata a raggiungere i propri obiettivi economici.

In particolare, al personale della Società è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro;
- promettere, offrire o corrispondere omaggi che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia e, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio della controparte;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti in quanto indicati dai soggetti terzi di cui sopra;
- prendere in considerazione o proporre un'opportunità di impiego a favore dei terzi di cui sopra;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura;

in favore di un Amministratore, di un Dirigente, di un Sindaco o, in generale, di un dipendente o di un collaboratore di un ente terzo, con l'obiettivo di procurare alla Società un vantaggio indebito.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere o indurre taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

II. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i componenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione) di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza e alla Dirigenza Aziendale, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interessi;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni dalle stesse esercitate.

È inoltre previsto divieto a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configuri l'applicabilità, di:

- porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività;
- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del socio, del Consiglio di Sorveglianza e del Revisore Legale;
- ostacolare l'esercizio dell'attività delle autorità di pubblica vigilanza cui la Società è sottoposta per legge o verso le quali è tenuta a rispettare determinati obblighi, in particolare esponendo fatti riguardanti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società non rispondenti al vero ovvero occultando, anche con mezzi fraudolenti, fatti concernenti la medesima situazione economica, patrimoniale e finanziaria che avrebbero dovuto essere, invece, comunicati;
- omettere di effettuare, con la dovuta completezza e tempestività, tutte le segnalazioni previste dalle leggi nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle stesse;

- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in sede di ispezione (a titolo esemplificativo: espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

I Destinatari del presente Modello rifuggono il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (ivi incluse le pratiche corruttive, in ogni forma) per raggiungere i propri obiettivi economici.

A tal proposito, a tali soggetti è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di un Amministratore, Direttore, Dirigente, liquidatore o sottoposto, al fine di ottenere un vantaggio per la conduzione del proprio business;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es.: promesse di assunzione) in favore di un Amministratore, Direttore, Dirigente, liquidatore o sottoposto, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da un Amministratore, Direttore, Dirigente, liquidatore o sottoposto, al fine di ottenere un vantaggio per la conduzione del proprio business.

Gli omaggi e le spese di rappresentanza (inclusi pasti, viaggi o altri intrattenimenti) offerti ai dipendenti della Società e al Vertice aziendale non devono essere finalizzati all'ottenimento di un vantaggio indebito che favorisca, per esempio, il compimento o l'omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

Gli omaggi e le spese di rappresentanza devono pertanto essere gestiti secondo quanto previsto dalla prassi aziendale e dal Codice Etico e, in particolare:

- debbono, in qualsiasi circostanza: (a) essere effettuati in relazione ad effettive finalità di business, (b) risultare ragionevoli e in buona fede, (c) essere registrati in apposita documentazione;
- non possono mai consistere in somme di denaro.

III. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porti a ritenere sufficientemente presidiato il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati di riciclaggio, ricettazione, o di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, la Società ha ravvisato, in via prudenziale, l'opportunità di considerare in ogni caso aree

aziendale a rischio di commissione di uno dei predetti reati, lo svolgimento dell'attività di assunzione di partecipazioni non nei confronti del pubblico, in quanto "strumento" per poter sostituire/trasferire denaro proveniente da delitto non colposo al fine di ostacolare l'identificazione della provenienza illecita.

Alla luce di tali valutazioni, la Società richiede ai Destinatari coinvolti nell'ambito delle attività sensibili sopra rappresentate di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione;
- A tale proposito, si integrano le condotte del riciclaggio o dell'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita, mentre si integra la condotta della ricettazione allorché si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato;
- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a Euro 1.000,00;
- emettere assegni bancari, postali e circolari per importi pari o superiori a Euro 1.000,00 che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità, il rilascio dei medesimi titoli per importi inferiori a 1.000,00 euro può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.

IV. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro l'industria e il commercio introdotti dalla Legge 99/2009

È fatto assoluto obbligo ai destinatari del presente Modello di rispettare i criteri di concorrenza, lealtà, trasparenza e correttezza nella gestione dei rapporti con i clienti e con i concorrenti, e di astenersi nel modo più assoluto da comportamenti e atti qualificabili come incompatibili con

gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con HERAEUS. In particolare è espressamente vietato porre in essere condotte aggressive, violente, minacciose verso i clienti della Società, o che comunque possano indurre in questi ultimi un senso di intimidazione

V. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007

In ragione dell'attività svolta, la Società risulta potenzialmente esposta al rischio di verificazione di infortuni gravi, con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa è, di conseguenza, particolarmente attenta e promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nei luoghi di pertinenza, ad ogni livello, promuovendo comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi sicurezza adottati dalla Società a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti sul lavoro, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi, (di seguito "DVR") redatti.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008, come successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza all'interno della Società e dei luoghi di pertinenza, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali, quali il "Datore di Lavoro" e alle funzioni aziendali a vario titolo coinvolte nella gestione del sistema sicurezza, di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza;
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 81/2008, (es. i Responsabili del SPP, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; gli addetti al Primo Soccorso; i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale consegnati dalla Società.

Ogni comportamento contrario al sistema sicurezza adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte della Società, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

In particolare tutti i Destinatari del presente Modello, devono attenersi alle seguenti condotte:

- osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti e procedure in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro che disciplinano l'accesso, il transito e lo svolgimento delle attività lavorative presso i locali in uso alla Società;
- partecipare ai corsi organizzati dalla Società in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro, ecologia e sullo svolgimento delle specifiche mansioni, ai quali saranno invitati;
- fornire adeguati dispositivi di protezione individuali ai propri dipendenti, conformi alle normative vigenti e in funzione delle mansioni da quelli svolte;
- identificare e delimitare il perimetro delle aree di lavoro interessate alle attività a rischio di manutenzione e nuova realizzazione in modo da impedire l'accesso a tali aree a soggetti non autorizzati ai lavori;
- seguire, nella redazione, sottoscrizione ed esecuzione dei contratti, le regole di sicurezza che sono e saranno diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione della Società;
- i Fornitori e gli altri Destinatari esterni alla Società, ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene e servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- segnalare alle funzioni competenti eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione individuali ovvero di altri presidi a tutela della sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro.

E' inoltre vietato:

- utilizzare, nello svolgimento della attività identificate a rischio macchinari, attrezzature, strumenti utensili, materiali e dispositivi di protezione individuali non adeguati e non conformi alle normative vigenti per le specifiche operazioni da svolgere;
- disattivare o rendere anche parzialmente inefficienti dispositivi individuali o collettivi di protezione;
- nell'ambito degli interventi e attività di cui si è incaricati, svolgere attività ed operazioni al di fuori delle aree specificatamente identificate per gli interventi richiesti;
- accedere ad aree di lavoro alle quali non si è autorizzati;

per i fornitori, utilizzare macchinari e attrezzature, strumenti utensili, materiali e dispositivi di protezione individuali di proprietà dalla Società.

Il sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede altresì il monitoraggio delle normative e direttive delle competenti Autorità, così da essere in grado di uniformarsi prontamente alle prescrizioni dettate anche in presenza di situazioni di emergenza sanitaria.

VI. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica (cybercrime) introdotti dalla L. 48/2008

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui *server* e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i *client*, è limitato da strumenti di autenticazione;
- l'amministratore di sistema è munito di credenziali univoche di autenticazione, le credenziali di autenticazione devono essere mantenute segrete;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai sistemi informativi;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale dei Sistemi Informativi, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- i Sistemi Informativi assicurano che le risorse informatiche assegnate agli utenti siano correttamente configurate sotto il profilo della sicurezza;
- il *server* e i *laptop* aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (*firewall* e *proxy*);
- i dispositivi telematici di instradamento sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
- il *server* e i *laptop* aziendali sono protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione;
- gli utenti aziendali possono accedere alle risorse informatiche e alle banche dati, dall'esterno o dall'interno, solo attraverso specifici canali telematici; è compito dei Sistemi Informativi definire e implementare policy di sicurezza idonee a mitigare il rischio di accessi non autorizzati dall'esterno, come pure il rischio che il personale possa utilizzare, dall'interno della rete aziendale, canali di telecomunicazione non strettamente necessari per le mansioni loro attribuite;
- il personale accede al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o altrui;
- il personale conserva i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
- il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore.

VII. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in violazione al diritto d'autore (art. 25 novies introdotto dalla L. 99/09)

L'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porta a ritenere limitato il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati in violazione al diritto d'autore; in ogni caso la Società ha ravvisato l'opportunità di considerare a rischio l'attività di gestione della riproduzione e diffusione di opere tutelate dal diritto di autore e dai diritti connessi all'interno dei sistemi informativi aziendali.

Alla luce di tali valutazioni, la Società richiede ai Destinatari coinvolti nell'ambito delle attività sensibili di attenersi alle seguenti disposizioni:

- è vietata l'installazione e l'utilizzo di *software* (programmi) non approvati dalla Società e non correlati con l'attività professionale espletata da parte dei destinatari e degli utilizzatori;
- è vietata l'installazione e l'utilizzo, sui sistemi informatici della Società, di *software* (c.d. "P2P", di *files sharing* o di *instant messaging*) mediante i quali è possibile scambiare con altri soggetti all'interno della rete Internet ogni tipologia di *files* (quali filmati, documentazioni, canzoni, dati etc.) senza alcuna possibilità di controllo da parte della società;
- il personale non può utilizzare software privi delle necessarie autorizzazioni/ licenze. La Funzione Sistemi Informativi monitora la diffusione di software regolarmente licenziati;
- il personale non può duplicare e/o diffondere in qualsiasi forma programmi e *files* se non nelle forme e per gli scopi di servizio per i quali sono stati assegnati;
- il personale non è autorizzato alla riproduzione di CD e più in generale di supporti sottoposti a licenza d'uso.

VIII. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.) introdotto dalla Legge 116/2009

La società condanna ogni condotta che possa, in qualsivoglia modo, integrare, direttamente o indirettamente, il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione.

In particolare è fatto divieto di:

- promettere o offrire erogazioni in denaro o di altra utilità a favore di soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari al fine di indurli ad occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società;
- indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria nel corso di un procedimento penale, attraverso minaccia o violenza (coazione fisica o morale) al fine di occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società.

Infine, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione, ed in particolare con le autorità giudiziarie di qualsiasi ordine o grado, devono essere gestiti dai soggetti responsabili identificati ed adeguatamente dotati di procura da parte della Società;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. legali, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- sono vietate forme di pagamento in contanti o in natura, fatta eccezione per casi straordinari adeguatamente motivati.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

IX. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai Reati Ambientali, introdotti dal D.Lgs 121/2011.

HERAEUS ritiene di primaria importanza la tutela dell'ambiente ed ha piena consapevolezza dei rischi ad esso associati. La Società è attenta nel promuovere la diffusione di una cultura dell'ambiente a tutti i livelli organizzativi e funzionali, nell'adottare adeguate politiche aziendali volte alla salvaguardia dell'ambiente e al risparmio energetico, nonché nell'incentivare comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia ambientale.

I principi di comportamento di carattere generale richiamati di seguito si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai Reati Ambientali di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs 231/2001, in precedenza identificati come applicabili alla Società.

È richiesto ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- rispettare scrupolosamente la normativa in materia ambientale;
- valutare i potenziali rischi e sviluppare adeguati programmi di prevenzione a tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutti i lavoratori;
- verificare, prima dell'instaurazione del rapporto, che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, diano evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente, secondo quanto stabilito nelle procedure aziendali;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, anche attraverso l'acquisizione e la verifica delle comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale da questi effettuate o acquisite a norma di legge;
- inserire, nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, specifiche clausole attraverso le quali la Società possa riservarsi il diritto di verificare periodicamente le comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale, tenendo in considerazione i termini di scadenza e rinnovo delle stesse;

- smaltire le sostanze lesive non rigenerabili né riutilizzabili, nel rispetto delle norme contro l'inquinamento;
- conferire i beni durevoli contenenti le sostanze lesive, al termine della loro durata operativa, a centri di raccolta autorizzati;
- impiegare esclusivamente personale specializzato nelle attività di estrazione, raccolta ed isolamento delle sostanze lesive.
- comunicare, entro ventiquattro ore dal verificarsi di un evento potenzialmente inquinante, l'avvenimento dello stesso al Comune, alla Provincia ed alla Regione competenti per territorio, indicando nella suddetta comunicazione le generalità di HERAEUS, le caratteristiche del sito interessato, le matrici ambientali coinvolte e la descrizione degli interventi da eseguire;
- porre in essere, entro ventiquattro ore dal verificarsi di un evento potenzialmente inquinante e contestualmente alla comunicazione di cui al punto precedente, le necessarie misure di prevenzione;

In via generale, ai Destinatari del Modello è fatto espresso divieto di:

- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti ed immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee;
- effettuare l'attività di gestione dei rifiuti in mancanza di un'apposita autorizzazione per il loro smaltimento e recupero;
- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi);
- effettuare il deposito temporaneo, presso i magazzini, di rifiuti sanitari pericolosi (i.e., rifiuti elettrici ed elettronici, rifiuti sanitari, veicoli fuori uso e prodotti contenenti amianto);
- impedire l'accesso agli insediamenti da parte del soggetto incaricato del controllo;
- violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- falsificare o alterare il certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione;
- disperdere nell'ambiente le sostanze lesive;
- produrre, consumare, importare, esportare, detenere e commercializzare le sostanze lesive secondo modalità diverse da quelle disciplinate dalla vigente normativa;
- superare i valori limite di emissione che determinino anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa;
- violare l'obbligo di provvedere, al verificarsi di un evento potenzialmente in grado di contaminare il sito, alla messa in opera delle misure di prevenzione e bonifica necessarie, fornendo tempestiva comunicazione alle autorità competenti.

I Fornitori e gli altri Destinatari esterni alla Società (e.g., collaboratori, consulenti, altri soggetti terzi), ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene e servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative in materia di tutela dell'ambiente.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione sugli adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

Ogni comportamento contrario al sistema ambientale adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte della Società, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile ed alle disposizioni di legge vigenti in materia.

X. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività di gestione del personale.

In particolare, è richiesto di:

- effettuare tutti gli adempimenti con gli Enti Pubblici competenti previsti da legge per l'assunzione di personale extracomunitario;
- verificare puntualmente la posizione di regolare permesso di soggiorno del neoassunto e/o il rinnovo del permesso di soggiorno secondo i termini di scadenza indicati dalla legge.

In caso di dubbi sulla corretta interpretazione delle regole comportamentali indicate, il soggetto interessato potrà richiedere chiarimenti al proprio responsabile che potrà - a sua volta - consultare l'Organismo di Vigilanza.

XI Comportamenti da tenere per evitare di incorrere nella commissione dei reati tributari

È richiesto a tutte le funzioni a vario titolo coinvolte il rispetto dei seguenti principi:

Livelli autorizzativi definiti. In particolare:

- i soggetti che esercitano poteri autorizzativi e hanno facoltà di rappresentare la società nell'ambito delle attività connesse alla gestione degli aspetti fiscali e tributari sono individuati e autorizzati ai sensi del vigente Sistema dei poteri e delle deleghe, In particolare:

- la firma delle dichiarazioni fiscali compete al legale rappresentante.
- Segregazione dei compiti tra i soggetti coinvolti.

In particolare, ai Destinatari e ai soggetti terzi coinvolti nella presente attività sensibile è fatto divieto di:

- presentare dichiarazioni fiscali e tributarie non veritiere o incomplete, o che, comunque, non rispecchino fedelmente quanto riportato nella documentazione sottostante alle stesse;

- utilizzare nelle dichiarazioni sui redditi o sul valore aggiunto fatture - e più in generale in ogni e qualsiasi dichiarazione o istanza di carattere fiscale o comunque avente attinenza con la materia fiscale e tributaria - relativi ad operazioni non effettivamente svolte, che non descrivano o descrivano genericamente l'oggetto della prestazione o che non siano attribuibili all'emittente del documento;
- porre in essere comportamenti che, mediante l'effettuazione di operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o altri mezzi fraudolenti, ostacolano l'accertamento fiscale o inducano in errore l'amministrazione finanziaria;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti o che, comunque, costituiscano ostacolo allo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale e da parte della Società di revisione dei conti;
- porre in essere comportamenti che, mediante l'occultamento o la distruzione in tutto o in parte delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, non consentano all'amministrazione finanziaria la ricostruzione dei redditi o del volume d'affari;
- rivolgersi, nell'ambito dell'attività di consulenza fiscale, a professionisti che elaborino o promuovano modelli di evasione fiscale;
- violare le norme in materia tributaria, fiscale e previdenziale.

È inoltre fatto obbligo di:

- prevedere, nei contratti che regolano i rapporti con i consulenti, apposite clausole che richiamino gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto del Modello e del Codice Interno di Comportamento, che devono essere loro comunicati secondo quanto previsto dalla Parte Generale.

Tali clausole prevedono, altresì, l'obbligo di tempestiva comunicazione del consulente all'Organismo di Vigilanza circa l'esistenza o la richiesta di condotte – anche potenzialmente – illecite;

- intendere, nei contratti che regolano i rapporti con i consulenti in materia fiscale, le clausole di cui al punto precedente come ricomprendenti espressamente l'impegno a non promuovere, supportare e/o agevolare operazioni che possano condurre ad una evasione fiscale;
- prevedere, nei contratti che regolano i rapporti con i consulenti, apposite clausole che stabiliscano che il mancato rispetto degli obblighi contrattuali derivanti dall'accettazione del Codice Etico e del Modello può comportare la risoluzione del contratto e attribuisce il diritto alla SGR di chiedere il risarcimento del danno;
- segnalare al legale rappresentante e all'Organismo di Vigilanza ogni richiesta e proposta dovesse pervenire dai consulenti in materia fiscale in relazione a una non corretta applicazione della normativa fiscale al fine di consentire l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto o comunque di conseguire un indebito risparmio di imposta.

XII Comportamenti da tenere per evitare di incorrere nell'inosservanza delle sanzioni interdittive di cui all'art. 23 del D. Lgs. 231/2001

Qualora l'autorità giudiziaria commini alla Società una sanzione o una misura interdittiva ai sensi del D. Lgs. 231/01 è fatto assoluto obbligo a tutti i destinatari di attenersi rigorosamente

ai dettami del dispositivo della sentenza o dell'ordinanza che stabilisce la sanzione o la misura interdittiva, rispettando scrupolosamente i divieti che esso prevede.

Al momento della notifica dell'estratto della sentenza o dell'ordinanza è preciso dovere del Presidente del Consiglio di Gestione comunicare a tutto il personale aziendale le conseguenze derivanti dal provvedimento sanzionatorio o interdittivo e porre in essere senza indugio, con la collaborazione, secondo i poteri e le competenze di ciascuno, degli altri procuratori aziendali, le misure più appropriate a dare corso alle disposizioni dell'autorità giudiziaria.

Parimenti deve essere avvertito l'Organismo di Vigilanza della sanzione o della misura interdittiva comminata alla Società, affinché ne verifichi la rigorosa osservanza.

XIII Comportamenti da tenere per evitare di incorrere nei delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24 ter del D. Lgs. 231/01, e in particolare nel reato di "Associazione per delinquere" (art. 416 c.p.)

Conscia del fatto che la suddetta fattispecie di reato è applicabile, in astratto, non solo ai reati compresi nel novero dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs 231/01 ma a qualsiasi reato previsto dall'ordinamento, la Società richiede a tutti i Destinatari del seguente Modello, indipendentemente dal ruolo che ricoprono all'interno della struttura aziendale, di:

- evitare, nel modo più assoluto, di farsi promotori di un'associazione fra più persone il cui fine sia quello di perseguire obiettivi, leciti o illeciti, attraverso comportamenti non ammessi dalla legge, anche se a vantaggio della Società;
- evitare di aderire a qualsiasi tipo di associazione fra più persone il cui fine sia quello di perseguire obiettivi, leciti o illeciti, attraverso comportamenti non ammessi dalla legge, anche se a vantaggio della Società;
- denunciare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo di dare luogo all'interno di HERAEUS ad un'associazione che si ponga come fine il perseguimento di obiettivi, leciti o illeciti, attraverso comportamenti non ammessi dalla legge, anche se a vantaggio della Società.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovranno appartenere alle aree di *business* aziendale.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, HERAEUS S.P.A. ha ritenuto di istituire un organo monocratico che possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, le competenze in auditing e risk assessment e, al contempo, abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza ha una durata di 3 anni ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice aziendale.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza.

- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di HERAEUS.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo si è, inoltre, dotato di un proprio Regolamento di Funzionamento.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Gestione e dal Consiglio di Sorveglianza un *budget* di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo decide in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Gestione.

La revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione periodiche al Consiglio di Gestione e al Consiglio di Sorveglianza in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Consiglio di Sorveglianza su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dei componenti del Consiglio di Gestione

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di HERAEUS, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi “dedicati” (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all’Organismo la miglior conoscenza in ordine all’attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l’Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l’Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell’effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l’espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Gestione e al Consiglio di Sorveglianza.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Gestione sia al Consiglio di Sorveglianza lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- annualmente, attraverso una relazione scritta nei confronti del Consiglio di Gestione;
- periodicamente nei confronti del Consiglio di Sorveglianza su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Consiglio di Sorveglianza, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà, a sua volta, richiedere al Consiglio di Gestione di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di HERAEUS S.P.A.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello nonché quanto previsto nei singoli protocolli.

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente **odv.heraeus@gmail.com** al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, laddove possibile, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi occorsi a dipendenti, e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di HERAEUS, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.5. WHISTLEBLOWING

La società, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, del Decreto, istituisce *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità”* dei soggetti che intendano comunicare un'irregolarità nell'applicazione del Modello ovvero la commissione di un reato.

L'Organismo di Vigilanza avrà cura di verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti a tale fine dalla Società.

Le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza saranno valutate laddove opportunamente circostanziate; mentre saranno passibili di sanzione le condotte di chi trascriva volontariamente informazioni o dati falsi nelle comunicazioni all'OdV.

È compito dell'Organismo di Vigilanza vigilare altresì sul rispetto del divieto di *“atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”* (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto), monitorando i licenziamenti o altre misure (ad esempio, demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO

Il Modello della Società prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni del presente Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere classificate nei seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
 - comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni della Società tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.
-
- *Sanzioni per il personale dipendente*

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970, (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i

compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa, iv) sospensione dal lavoro e v) licenziamento. L'accertamento di eventuali violazioni, nel caso in cui fossero reputate tali da ledere il vincolo fiduciario, potranno determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati al lavoratore entro i termini assegnatigli a difesa, nel corso dei quali lo stesso potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;

- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

- *Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza*

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure indicate nel Modello adottato, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

- *Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Gestione ed il Consiglio di Sorveglianza affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, il Consiglio di Gestione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca

dalla stessa) saranno adottate dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Consiglio di Gestione.

- *Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali*

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Costituisce responsabilità del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza della Società, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Società, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo della Società;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Gestione e al Consiglio di Sorveglianza proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Gestione e dal Consiglio di Sorveglianza, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni aziendali competenti, che curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento delle procedure esistenti e dell'implementazione di nuove.

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, HERAEUS S.P.A. ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Human Resources e con i responsabili delle Direzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una comunicazione destinata a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente;
- organizzare uno specifico incontro formativo nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001 e il Modello adottato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Human Resources.

ALLEGATI

- 1. ELENCO REATI PRESUPPOSTO**
- 2. ORGANIGRAMMA**