

**TOM FORD DISTRIBUTION S.R.L.**

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

<b>Cronologia</b>	
<b>Data</b>	<b>Breve descrizione</b>
2/12/2024	Adozione del Modello di <b>TOM FORD DISTRIBUTION S.r.l.</b> da parte del Consiglio di Amministrazione

## DEFINIZIONI 3

PARTE GENERALE.....	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA8	
1.1. Introduzione .....	8
1.2. Delitti tentati .....	11
1.3. Vicende modificative dell'Ente.....	11
1.4. Reati commessi all'estero.....	12
2. SANZIONI	12
3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	14
4. LA SOCIETÀ .....	15
5. IL PRESENTE MODELLO .....	15
5.1. La Costituzione del Modello.....	15
5.2. Finalità e struttura del Modello .....	16
5.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	19
5.4. Il modello di corporate governance della Società ed il sistema organizzativo .....	20
5.5. Il sistema dei controlli interni .....	20
6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	21
6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza .....	23
6.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	23
6.3. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari .....	25
6.4. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione di violazione e tutele (whistleblowing).....	25
6.4.1 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali.....	26
6.4.2 Modalità di segnalazione di violazione ( <i>whistleblowing</i> ) .....	26
6.4.3 Tutela del segnalante.....	27
6.5. Obblighi di segnalazione dell'OdV .....	27

6.6.	Raccolta e conservazione delle informazioni .....	28
7.	<b>CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>28</b>
8.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....</b>	<b>28</b>
8.1	<b>Sanzioni per i lavoratori dipendenti .....</b>	<b>29</b>
8.1.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale .....	29
8.1.2	Dirigenti.....	31
6.7.	<b>Misure nei confronti degli Amministratori .....</b>	<b>31</b>
6.8.	<b>Misure nei confronti della Società di Revisione .....</b>	<b>32</b>
6.9.	<b>Misure nei confronti dei Soggetti Terzi .....</b>	<b>32</b>
6.10.	<b>Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing) .....</b>	<b>32</b>
9.	<b>CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE .....</b>	<b>33</b>
10.	<b>ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....</b>	<b>33</b>
11.	<b>DIFFUSIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>34</b>
11.1	<b>Diffusione del Modello all'interno della Società .....</b>	<b>34</b>
11.2	<b>Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi.....</b>	<b>34</b>
11.3	<b>Corsi di formazione.....</b>	<b>35</b>
14.2.	<b>Norme generali di comportamento ....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

#### ALLEGATI - PARTE GENERALE

1. Codice Etico del Gruppo Ermenegildo Zegna
2. Elenco dei reati presupposto e delle relative sanzioni

#### **DEFINIZIONI**

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

<b>Allegato/i</b>	Gli Allegati del Modello
<b>Attività sensibile/i</b>	Le attività (ivi inclusi operazioni e atti) o insieme di attività che sono considerate a rischio di commissione del/i reato/i previsti nel Decreto, nell'ambito dei Processi sensibili, per come identificate nell'Allegato 1) alla Parte Speciale
<b>TOM FORD DISTRIBUTION o la Società</b>	TOM FORD DISTRIBUTION S.r.l. con sede legale in Sesto Fiorentino (FI), Via delle Calandre, 36 - CAP 50019
<b>Codice Etico</b>	Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Ermenegildo Zegna N.V., società controllante del Gruppo Ermenegildo Zegna, che contiene i principi generali di comportamento, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti a cui i Destinatari devono attenersi ed alla cui violazione sono connesse misure sanzionatorie. Il Codice è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di TOM FORD DISTRIBUTION S.r.l.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di TOM FORD DISTRIBUTION S.r.l.
<b>Decreto o D. Lgs. n. 231/2001</b>	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante " <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300</i> ", e sue successive modificazioni ed integrazioni
<b>Destinatari del Modello</b>	Salvo ove diversamente indicato, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti
<b>Ente/i</b>	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
<b>Gruppo Ermenegildo Zegna</b>	L'insieme delle società controllate, direttamente o indirettamente, da Ermenegildo Zegna N.V. (società controllante)
<b>TOM FORD FASHION</b>	L'insieme delle società controllate, direttamente o indirettamente, da Tom Ford International LLC (società controllante) e che operano all'interno del segmento di business TOM FORD FASHION

<b>Dipendenti e Personale</b>	I soggetti che soggetti della società controllante TFI LLC e/ o soggetti del Gruppo Ermenegildo Zegna.
<b>Illecito amministrativo dipendente da reato</b>	L' illecito da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/01 derivante dalla commissione di un reato-presupposto commesso da un soggetto apicale o da un soggetto a questo sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, fonte di responsabilità amministrativa dell'ente.
<b>Linee Guida</b>	Le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, per come successivamente aggiornate
<b>Modello</b>	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, approvato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione per la Società e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
<b>Parte Generale</b>	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/2001, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
<b>Parte Speciale</b>	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società
<b>Policies o Prassi</b>	Le policies, le linee guida, le procedure del Gruppo Ermenegildo Zegna o della Società adottate (o di futura adozione) e/o le prassi comportamentali consolidate, per come descritte nell'Allegato 1) alla Parte Speciale del Modello
<b>Processo/i sensibile/i</b>	I processi aziendali nel cui ambito sono svolte le Attività sensibili potenzialmente a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto, per come identificate nell'Allegato 1) alla Parte Speciale
<b>Reato-presupposto</b>	L'illecito penale tassativamente previsto dal Decreto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/01
<b>Soggetti Apicali</b>	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) nonché le persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società

<b>Soggetti Sottoposti</b>	Le persone fisiche sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b).
<b>Soggetti Terzi</b>	I <i>partners</i> commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, compresi i tirocinanti, gli stagisti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società.

## **PARTE GENERALE**

# 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

## 1.1. Introduzione

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

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

L’art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10<sup>1</sup> c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per

---

<sup>1</sup> Per maggiore chiarezza nell’esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

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

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

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

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

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

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

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

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

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

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

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

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

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

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

i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

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

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

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*<sup>2</sup>.

- b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:
  - i. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001, per come modificati dalla L. n. 161/2017, dalla Legge n. 3/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020, dalla Legge n. 137/2023 e da ultimo dalla Legge n. 114/2024;
  - ii. delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*bis* per come modificato dai D. Lgs. n. 7 e 8 del 2016 e dal D. L. 105/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 133/2019, per come modificati dalla Legge n. 238/2021 e dalla L. n. 90 del 28 giugno 2024;
  - iii. delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*ter*, modificato dalla Legge n. 69/2015 e da ultimo modificato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
  - iv. reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge n. 406/2001 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art 25-*bis*, come successivamente modificato dal D. Lgs. n. 125/2016;
  - v. delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*.1, per come modificati dalla L. 206/2023;
  - vi. reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*ter*, per come da ultimo modificato dal D. Lgs. 19/2023;
  - vii. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*;
  - viii. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quater*.1;

---

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

- ix. delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinqies*, per come modificato dalla Legge 199/2016, dal D. Lgs. 21/2018 e da ultimo, dalla Legge 238/2021;
- x. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del testo unico di cui al D. Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexies*, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge 238/2021;
- xi. reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*septies*, modificato dalla Legge n. 3/2018;
- xii. reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter*.1 c.p. inerenti, rispettivamente, la ricettazione, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e l'autoriciclaggio, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*octies*, per come modificato dalla Legge n. 186/2014 e dal D. Lgs. 195/2021;
- xiii. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, richiamati dall'art. 25-*octies*.1 e introdotti nel D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. n. 184/2021, per come da ultimo modificati dalla Legge n. 93/2023 e dal D.L. 19/2024;
- xiv. delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001, l'art. 25-*novies*;
- xv. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*decies*;
- xvi. reati ambientali previsti e puniti dal D. Lgs. 121/2011 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*undecies*, per come da ultimo modificato dalla Legge n. 137/2023;
- xvii. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*, e da ultimo modificato dal D. L. n. 20/2023;
- xviii. reati di razzismo e xenofobia, introdotti nel Decreto dall'art. 5, co. 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (art. 25-*terdecies*), come modificati dal D. Lgs. n. 21/2018 che ha abrogato l'art. 3, comma 3 *bis*, della Legge n. 654/1975;
- xix. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge n. 39/2019 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- xx. reati tributari, introdotti dalla Legge 157/2019 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinqiesdecies*, come modificati dal D. Lgs. n. 75/2020, dal D. Lgs. n. 156/2022 e dal D.lgs. 87/2024;
- xxi. reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexiesdecies*, per come da ultimo modificati dal D. Lgs. 141/2024;
- xxii. delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/2022 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*, per come da ultimo modificati dalla L. n. 6/2024;
- xxiii. reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/2022 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*duodevicies*;
- xxiv. reati aventi carattere transnazionale, previsti e puniti dagli artt. 416, 416-*bis*, 377-*bis* e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D. Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006.

Per una descrizione dei reati presupposto e delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 in caso di loro commissione si rinvia all'Allegato 1) alla Parte Generale.

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

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

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

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il Modello, come illustrato al successivo paragrafo 5.

## **1.2. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. E', invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. “recesso attivo”, previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

## **1.3. Vicende modificative dell'Ente**

Il D. Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell'Ente.

In merito, il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 afferma che “*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*”.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico

originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs n. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

#### **1.4. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. n. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **2. SANZIONI**

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

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**

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

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

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall’art. 25-septies “*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*” che al primo comma in relazione al delitto di cui all’articolo 589 c.p. commesso con violazione dell’art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/2001).

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

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

<b>Riduzione</b>	<b>Presupposti</b>
1/2 (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i></li> <li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i></li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> <li>•</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e</li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

### 3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

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

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

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

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

Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'esistenza del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

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

Secondo il D. Lgs. n. 231/2001 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, per come successivamente aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, in ragione del mutato quadro normativo, ulteriormente aggiornate in data 31 marzo 2008, nel mese di marzo 2014 e da ultimo nel mese di giugno 2021.

Il presente modello tiene conto, oltre che del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

## 4. LA SOCIETÀ

TOM FORD DISTRIBUTION – società partecipata da TomM Ford International LLC e TOM FORD SWITZERLAND Sagl – ha per oggetto sociale le seguenti attività: (i) il commercio, l'importazione, la logistica, lo stoccaggio e dell'esportazione di prodotti di moda, ivi inclusi gli articoli di abbigliamento e relativi accessori, articoli di pelletteria, calzature, prodotti di profumeria e cosmetici, occhiali, gioielleria, bigiotteria, orologeria, valigeria, articoli da toilette e simili, con o senza marchio, a marchio proprio o su licenza; (ii) il commercio al dettaglio e all'ingrosso, in ogni sua forma, di beni o prodotti per la persona (inclusi capi d'abbigliamento e accessori), la casa, il lavoro ed il tempo libero; (iii) l'organizzazione e l'esercizio di negozi, di punti vendita, di magazzini e di servizi connessi, anche per forme di vendita che consentono di mettere e/o rimettere in vendita l'inventario, la produzione in eccesso, la fine serie, nei settori merceologici predetti; (iv) la produzione, direttamente oppure tramite soggetti terzi, inclusi lo sviluppo e la supervisione della produzione e la vendita all'ingrosso di prodotti di abbigliamento nonché di accessori e gioielli.

Nell'aprile 2023, Tom Ford International LLC è stata acquisita dal Gruppo Ermenegildo Zegna, Tom Ford International LLC ha quindi sottoscritto un contratto di licenza a lungo termine (*long-term license agreement*) con The Estée Lauder Companies Inc. per l'utilizzo del marchio TOM FORD.

A partire dal 1° ottobre 2024, TOM FORD DISTRIBUTION ha effettuato un'operazione straordinaria di conferimento di ramo d'azienda, relativo alle attività di creazione e sviluppo prodotto (inclusa la sartoria e la modellistica) e di supervisione e coordinamento della produzione (inclusi gli acquisti e il controllo di qualità) di abbigliamento *ready to wear* in favore di Tizeta S.r.l., anch'essa società parte del segmento di business TOM FORD FASHION Gruppo Ermenegildo Zegna.

## 5. IL PRESENTE MODELLO

### 5.1. La Costituzione del Modello

La Società ha deciso di adottare un proprio Modello previsto dal Decreto con l'intento di rafforzare l'insieme di principi, regole e procedure che governano i processi decisionali, di controllo e di monitoraggio dell'attività aziendale in modo da prevenire la realizzazione dei reati previsti nel Decreto. In quanto parte del Gruppo Ermenegildo Zegna, l'adozione del Modello è stata ritenuta un passo fondamentale per assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, del segmento di business TOM FORD FASHION e del Gruppo di appartenenza, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e l'adozione di una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Il Modello costituisce dunque un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti ivi richiamati affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti nonché i Soggetti Terzi ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

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

La predisposizione del Modello, è stata infatti preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione ed adozione, in quanto in quanto occasione per rafforzare il sistema di controllo interno e gestione dei rischi adottato e sensibilizzare le risorse impiegate nel processo di elaborazione e di *risk assessment* rispetto al tema del controllo dei processi aziendali anche in un'ottica di prevenzione attiva dei reati.

Nella predisposizione del Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, ai suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il percorso per l'elaborazione del Modello:

1) **Identificazione dei Processi e, nell'ambito di questi, delle Attività sensibili ("As-is Analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigramma, attività svolte, processi principali, procure, disposizioni organizzative, contratti di servizio, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della sua struttura, mirate all'approfondimento delle Attività sensibili e del controllo sulle stesse (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte della Società, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.). L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto in cui la Società opera al fine di identificare in quali processi o attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; dall'altro, l'analisi dei Processi o Attività sensibili è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne ricava una rappresentazione dei Processi e delle Attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare attenzione agli elementi di conformità e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

2) **Effettuazione della "Gap Analysis"**. Sulla base della situazione così individuata (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/2001, sono definite le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

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

## 5.2. Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle Attività sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società le suddette Attività sensibili, come meglio individuate nell'Allegato 1) alla Parte Speciale del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;

- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo dei Processi e delle Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- individuare preventivamente i Processi e le Attività sensibili, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- garantire la registrazione corretta e conforme ai protocolli di tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale "*Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*";
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*", in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito dei Processi a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, il proprio sistema di gestione aziendale, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e nel personale, Organi Sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e partners, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, attività a rischio reato, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché delle norme del Codice Etico allegato al Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

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

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

Segue poi:

- una Parte Speciale predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società;
- l'Allegato 1) alla Parte Speciale costituente il documento di mappatura, predisposto nell'ambito del quale sono stati identificati i Processi e le Attività sensibili.

Sulla base delle analisi effettuate e in considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società e dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001, la Società ha assunto la decisione di redigere, adottare e efficacemente attuare il presente Modello con riferimento ai seguenti reati:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici trattamento illecito di dati;
- Reati transnazionali e Criminalità organizzata;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- Abusi di mercato;
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati Tributari;

➤ Reati di contrabbando.

Per una descrizione dei reati, si rinvia all'Allegato 1) alla Parte Generale.

Per una descrizione dei Processi e delle Attività sensibili e dei comportamenti attesi si rinvia all'Allegato 1) alla Parte Speciale.

Per quanto riguarda invece le altre fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto e non incluse nell'elenco sopra riportato, si evidenzia che le stesse sono state valutate come non rilevanti per la Società in quanto non appare configurabile l'interesse o il vantaggio della Società rispetto alla commissione di tali fattispecie.

In ogni caso, anche rispetto a tali fattispecie di reato, si evidenzia che svolge un ruolo fondamentale di controllo e presidio il Codice Etico, parte integrante del presente Modello.

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale ed i relativi Allegati, in considerazione del particolare contenuto, potranno essere oggetto, invece, di costante aggiornamento, secondo quanto previsto dal Modello.

### **5.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello**

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto dei presidi e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "As-is Analysis") esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi e sulle Attività sensibili, come nel seguito meglio descritti.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 5.2, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di organizzazione e controllo della Società costituito principalmente dal sistema di deleghe e procure e regole societarie, dalle Policies e Prassi della Società e di quelle del Gruppo Ermenegildo Zegna.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello il Codice Etico, tutte le Policies e le Prassi del Gruppo Ermenegildo Zegna e della Società nonché le procedure e i protocolli in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state adottate, implementate ed attuate dalla Società.

Nel caso in cui, invece, alcune attività a rischio reato siano svolte da società da Soggetti Terzi, la Società assicura che i relativi contratti contengano tutte le clausole necessarie a garantire che tali soggetti si conformino a quanto previsto dal Modello della Società e, comunque, adottino comportamenti che rispettano i principi di cui al D. Lgs. n. 231/2001, al Modello e, in ogni caso, al Codice Etico, conformemente quanto previsto dal paragrafo 11.2 e dalle procedure in essere.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di deleghe e di procure. I poteri di rappresentanza della società sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione e delegati alle funzioni operative, ove necessario, per il migliore svolgimento delle attività sociali, sulla base di procure notarili che precisano ambiti e limiti delle deleghe attribuite. Gli attuali strumenti organizzativi sono pertanto ispirati ai seguenti principi generali:
  1. Conoscibilità all'interno della Società;
  2. Chiara e formale definizione dei ruoli mediante job description;
  3. Descrizione delle linee di riporto;
  4. Corrispondenza tra i poteri conferiti e le mansioni del lavoratore/procuratore;

- b) il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
- c) le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno e esterno;
- d) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- e) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- f) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- g) le Policies e Prassi;
- h) il Codice Etico del Gruppo Ermenegildo Zegna.

#### **5.4. Il modello di corporate governance della Società ed il sistema organizzativo**

Come già accennato, il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di gestione societaria, dalle Policies e delle Prassi della Società e dal sistema di controllo interno.

Si ribadisce che le Policies e le Prassi della Società, che non vengono singolarmente richiamate nel presente Modello, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

L'assetto del sistema organizzativo della Società viene rappresentato nell'organigramma della Società, documento che identifica per ciascuna funzione aziendale:

1. la dipendenza gerarchica;
2. l'eventuale dipendenza funzionale.

È regola generale della Società che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società.

Inoltre, è previsto che l'esercizio dei poteri nell'ambito del processo decisionale sia sempre svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche.

#### **5.5. Il sistema dei controlli interni**

La Società ha istituito un sistema dei controlli interni, riconoscendo lo stesso quale elemento fondamentale del complessivo sistema di governance. Tale sistema dei controlli interni, infatti, è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative, che mirano a conseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare che vengano rispettate le strategie aziendali;
- conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardare il valore delle attività;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- assicurare la conformità delle attività svolte alla normativa esistente.

Il sistema dei controlli interni si fonda sull'implementazione di:

- controlli di primo livello (c.d. "controlli di linea"), posti in essere direttamente dalle strutture organizzative della Società e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli di secondo livello, ovvero controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità alle norme, la cui responsabilità è affidata a strutture diverse da quelle operative, ed in particolare, a soggetti identificati all'interno della Società e/o a livello di Gruppo per gli ambiti di riferimento; ;
- controlli di terzo livello, per i quali è responsabile la funzione Group Internal Audit.

L'esecuzione di tali controlli coinvolge, a vario titolo, i dipendenti della Società, in posizione apicale e quelli sottoposti alla direzione e vigilanza di quest'ultimi, nonché il personale di altre Società del Gruppo Ermenegildo Zegna in funzione dell'implementazione di meccanismi di controllo e valutazione dei rischi a livello dello stesso Gruppo (i.e. SoX).

## **6. ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione.

La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/2001, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, i criteri di scelta seguiti nell'individuazione dei componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

1. **attribuire le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale**, con l'incarico di svolgere le funzioni e le attività che il presente Modello attribuisce all'OdV, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012);
2. **nominare un OdV monocratico**, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs. n. 231/2001 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. **costituire un organismo collegiale**.

In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV verranno identificati nel numero stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e dovranno essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei requisiti nel seguito precisati.

Nel caso di Organismo di Vigilanza di tipo collegiale:

1. almeno un componente deve essere identificato all'interno della Società o del Gruppo Ermenegildo Zegna, tra persone prive di poteri decisionali nell'ambito dei Processi o Attività sensibili identificate nell'Allegato 1) alla Parte Speciale del Modello;
2. almeno un componente deve essere identificato all'esterno della realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D. Lgs. n. 231/2001 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità.

Resta inteso che, laddove il Consiglio di Amministrazione decida di attribuire al Collegio Sindacale l'incarico di svolgere le attività che il presente Modello prevede in capo all'Organismo di Vigilanza, ogni riferimento all'OdV qui contenuto si intende rivolto al Collegio Sindacale.

Impregiudicato quanto precede, l'OdV, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipe:

- a) **autonomia e indipendenza.** I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) **professionalità.** L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) **continuità d'azione.** L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.<sup>3</sup>;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito dei Processi e delle Attività sensibili;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del

---

<sup>3</sup> Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

### **6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento, l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello. Nel caso in cui vi siano componenti dell'OdV che hanno un rapporto di lavoro con la Società, e/o, comunque, dei rapporti giuridici tra la Società e l'eventuale componente interno nominato, costituisce giusta causa di revoca la cessazione del rapporto contrattuale con la Società.

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

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

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

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vicepresidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente e, eventualmente, del Vicepresidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

### **6.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare il rispetto delle procedure interne e l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività della Società al fine di ottenere una rilevazione aggiornata dei Processi sensibili presenti in Società e delle Attività sensibili rispettivamente svolte in modo da poter determinare in quali di questi Processi, e Attività sensibili e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di future delibere del Consiglio di Amministrazione in tal senso, identificando per ogni strategia, attività aziendale, il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla Società in funzione del grado di probabilità di accadimento ed individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi e delle Attività sensibili;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la corretta attuazione;
- verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- verificare l'adeguatezza della procedura documentata predisposta dalla Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare i Processi e nell'ambito di queste le Attività Sensibili. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- esaminare eventuali informative provenienti dagli altri organi societari, da Soggetti Terzi o dal personale della Società e condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte

violazioni delle prescrizioni del Modello, in conformità a quanto previsto dalla *Misconduct Reporting Policy* del Gruppo Ermenegildo Zegna (di seguito, “*Policy per la segnalazione di violazione*”);

- verificare che le previsioni contenute nel Modello e negli Allegati siano adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse;
- verificare, in caso di accertamento della violazione del Modello, l'attuazione di meccanismi sanzionatori nei confronti dei responsabili della violazione, come meglio descritto nel paragrafo 8;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate a garantire l'osservanza da parte del personale e/o dei Soggetti Terzi delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001;
- indicare al Consiglio di Amministrazione, laddove riscontri nella pratica delle carenze, le eventuali necessarie integrazioni.

Per l'esercizio dei propri compiti, l'OdV è investito del potere di richiedere tutta la documentazione e tutte le informazioni necessarie ed opportune.

Qualora emerga che, nell'operatività, l'attuazione delle procedure sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione. Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esso richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario interpellare per un'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

### **6.3. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Con cadenza annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

### **6.4. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione di violazione e tutele (whistleblowing)**

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di informativa nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

L'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni della Società rilevanti. A tale scopo, l'OdV, ove ritenuto necessario, potrà coinvolgere le funzioni di controllo interno di cui al paragrafo 5.5).

I Destinatari possono ottemperare al suddetto obbligo informativo mediante invio di comunicazione email ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Fermo quanto precede, l'OdV può stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo mediante l'adozione di apposita procedura che verrà diffusa in favore di tutti i Destinatari del Modello Organizzativo.

#### 6.4.1 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Oltre alle informative di cui sopra, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di polizia giudiziaria e/o dell'Autorità giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività sensibili, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

#### 6.4.2 Modalità di segnalazione di violazione (*whistleblowing*)

I Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e, altresì, i Soggetti Terzi<sup>4</sup> possono segnalare condotte illecite idonee a integrare i "reati presupposto" rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché violazioni del presente Modello nel rispetto della Misconduct Reporting Policy del Gruppo Ermenegildo Zegna adottata dalla Società, a cui si rinvia integralmente, della quale viene data pubblicità al seguente link:

<https://www.zegnagroup.com/it/corporate-governance/governance-documents/>.

Per effettuare la segnalazione, i Destinatari potranno rifarsi ai canali interni indicati nella *Misconduct Reporting Policy*, qui di seguito riepilogati:

---

<sup>4</sup> Possono effettuare segnalazioni *whistleblowing* solo i Soggetti Terzi definiti all'interno della Procedura *Whistleblowing*.

- in forma scritta, all’Ethic Committee, accessibile con modalità informatica, attraverso la piattaforma web di segnalazione accessibile al seguente link [zegna.ethicspoint.com](http://zegna.ethicspoint.com), disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestita da un fornitore terzo che non ha accesso al contenuto delle segnalazioni e ai dati inseriti;
- in forma orale, contattando il numero verde indicato nella *Misconduct Reporting Policy* in base al paese di residenza, attraverso un canale telefonico disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestito da un fornitore terzo che non ha accesso al contenuto delle segnalazioni e ai dati inseriti.

#### 6.4.3 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l’applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

A tale riguardo, si fa espresso rinvio a quanto previsto nella *Misconduct Reporting Policy* per le tutele a beneficio del segnalante.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16,17,19 e 22 D. Lgs. 24/2023.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello o del Codice Etico anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l’abuso tramite i canali indicati nella *Misconduct Reporting Policy*.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l’irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l’applicazione delle altre misure previste al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, ferma l’applicazione, da parte dell’autorità competente, delle sanzioni di cui all’art. 21, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, non avrà diritto alle tu-tele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello.

#### **6.5. Obblighi di segnalazione dell’OdV**

Nel caso in cui l’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare l’Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dall’Amministratore Delegato e dal Consiglio di Amministrazione e, ove necessario, dagli altri organi competenti ad effettuare indagini, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l’OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, potrà redigere

apposita relazione scritta e a trasmetterla agli organi societari, ivi compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

#### **6.6. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

### **7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO**

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

In questa prospettiva, la Società aderisce ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/2001 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico del Gruppo Ermenegildo Zegna, che si allega al Modello stesso quale Allegato 2) alla Parte Generale.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 integra un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico e contribuiscono a:

- garantire un elevato standard delle professionalità interne;
- garantire il rispetto dei valori societari;
- interdire quei comportamenti in contrasto con i dettami normativi e con i valori e i principi che la Società intende promuovere;
- creare una identità aziendale che si riconosca in tali valori ed in tali principi.

Il Codice Etico, pertanto, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle funzioni di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o nell'interesse della stessa.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le prescrizioni di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle Policies e Prassi descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

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

La violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure contenute nello stesso e nei suoi Allegati, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti può compromettere, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/2001 prevede infatti che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Società, e in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell'allegato Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, del Codice Etico, dei protocolli e policy aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno, comunque, sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità delle sanzioni.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – alla stregua delle previsioni di cui all'art. 133 c.p. – taluni parametri che possano oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione;
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia del rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);
- mansioni lavorative e/o posizione funzionale di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Di conseguenza, viene qui descritta la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

## **8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

### **8.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel presente Modello, nelle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, nei protocolli e policy aziendali e nei loro aggiornamenti, hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel

rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori").

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del presente Modello, del Codice Etico, nonché delle Policies può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura fissata dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

I provvedimenti disciplinari applicabili al personale dipendente in posizione non dirigenziale, in ordine crescente di gravità, consistono, a mero titolo esemplificativo e fatto salvo quanto, in ogni caso previsto nel CCNL di riferimento, in: (i) ammonizione verbale, (ii) ammonizione scritta, (iii) multa, (iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, (v) licenziamento individuale il lavoratore che:

a) non si attenga alle procedure previste dal Modello, dagli allegati allo stesso, dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicate;

b) adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, dei protocolli aziendali e dei relativi aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso:

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che:

a) sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;

b) non si attenga alle procedure prescritte dal Modello e dagli allegati allo stesso, dai protocolli aziendali e dai relativi aggiornamenti, adotti nell'espletamento delle Attività sensibili una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

L'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalle Funzioni a ciò preposte in forza di poteri appositamente attribuiti, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il soggetto dotato di adeguati poteri nella Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 10 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati nel rispetto della vigente normativa.

### 8.1.2 Dirigenti

In caso di:

- a) violazione delle norme del Modello e degli allegati allo stesso, del Codice Etico, nonché dei protocolli aziendali e/o delle procedure (che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate),
- b) adozione, nell'espletamento delle Attività sensibili (come definite nella Parte Speciale del Modello), di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare anche alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare ad un dipendente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misura consistente nella revoca della procura e/o della delega.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

### **6.7. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte di uno o più degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello.

L'amministratore e/o gli amministratori, ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

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

#### **6.8. Misure nei confronti della Società di Revisione**

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

#### **6.9. Misure nei confronti dei Soggetti Terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, tirocinanti, stagisti, agenti, clienti e fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società) in contrasto con i principi, le procedure, le linee di condotta indicate nel Codice Etico o nel Modello e nei suoi allegati, fa sorgere in capo alla Società, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti.

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

In ragione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, nell'ipotesi in cui:

- sia accertato che siano state commesse ritorsioni nei confronti del segnalante, come specificato al paragrafo 6.4.3.;
- sia accertato che la segnalazione di cui al paragrafo 6.4.2. sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla;
- siano state violate le misure predisposte a tutelare la riservatezza dell'identità del c.d. *whistleblower* nelle attività di gestione della segnalazione;
- sia accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, secondo le modalità descritte nella Procedura, a cui si rinvia integralmente;
- si rivelino infondate segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che, come specificato al successivo paragrafo 6.4.3.,

da parte:

- del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1.1;
- dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1.2;
- degli Amministratori e: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.2;
- della Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.3;
- dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 8.4;
- dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 6.1.

## **9. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE**

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

La Società si avvale, di un sistema informatico, caratterizzato da procedure automatizzate standardizzate, e/o da un sistema informativo in cui le procedure scritte o le prassi consolidate risultino in grado di supportare adeguatamente ogni operazione sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

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

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

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

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una verifica periodica del suo reale funzionamento con le modalità che verranno stabilite dall'OdV.

Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività sensibili, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

## **10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO**

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" [in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/2001], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze della Società ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, è chiamato ad integrare la Parte Generale, la Parte Speciale del Modello e gli Allegati con altre tipologie di reato che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti nonché approvare ogni qualsiasi modifica e/o integrazione di carattere sostanziale, a titolo esemplificativo ma non esaustivo.

- Rivisitazione della struttura del Modello;
- Aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.
- Modifica dei compiti e della composizione dell'OdV;

- Variazioni nel sistema disciplinare;
- Integrazione della Parte Generale, e/o inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali e di Allegati di riferimento;
- Cancellazione di alcune parti del presente documento.

E' invece facoltà del solo Amministratore Delegato, anche su proposta e con l'ausilio dell'OdV, approvare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati. Tali modifiche sono comunicate o, ove necessario, ratificate dal Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all'OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nuovi presidi di controllo nel caso in cui le Policies e le Prassi risultino non essere più sufficienti a presidiare i Processi e le Attività sensibili;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nell'ambito dei Processi e delle Attività sensibili;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- aggiornamento degli Allegati alla Parte Speciale in considerazione di nuove fattispecie di reato inserite all'interno del D. Lgs 231/2001 o di nuove attività di business che vengano intraprese dalla Società.

## **11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE**

### **11.1 Diffusione del Modello all'interno della Società**

La Società, in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello al suo interno.

La notizia dell'adozione del Modello è resa pubblica con idonee modalità.

La Società pubblica il Modello sulla intranet aziendale e provvede ad informare i dipendenti mediante un *reminder* periodico.

### **11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi**

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e/o dei principi del Modello e del Codice Etico anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione dei principi del Modello e del Codice Etico presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

La Società, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle prescrizioni indicate nel Modello;
- inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi in violazione dei principi del Modello o del Codice Etico che inducano la Società stessa a violare le previsioni del Modello.

### **11.3 Corsi di formazione**

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'OdV.

I corsi di formazione hanno ad oggetto il Modello, il Codice Etico nonché altre tematiche che possono avere rilevanza ai fini del Decreto.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso sistemi di rilevazione delle presenze.

A seconda del tipo di formazione, ai partecipanti possono essere somministrati dei test finalizzati a valutare il grado di apprendimento conseguito e ad orientare ulteriori interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

La Società, infine, garantisce un'attività formativa in caso di modifiche e/o aggiornamenti del Modello e/o delle previsioni del Decreto nell'ambito delle attività formative.

### **ALLEGATI PARTE GENERALE**

- 1) Codice Etico del Gruppo Ermenegildo Zegna
- 2) Elenco dei reati presupposto e delle relative sanzioni

