BRUNELLO CUCINELLI

PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 DA BRUNELLO CUCINELLI S.P.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Brunello Cucinelli S.p.A. in data 20 giugno 2011
e da ultimo aggiornato con delibera del 30 luglio 2026

SOMMARIO

SOMMARIO I
DEFINIZIONI II
PREMESSA IV
PARTE GENERALE 1
1. La Società e il Gruppo Brunello Cucinelli 1
1.1. Le attività della Società 1
1.2. La filosofia dell'impresa umanistica 2
1.3. Il governo societario 2
1.4. I principi organizzativi 5
1.4.1. L'organizzazione del lavoro 5
1.4.2. L'organizzazione della produzione 6
1.4.3. L'organizzazione della distribuzione 6
1.5. Il Gruppo Brunello Cucinelli 7
2. La responsabilità amministrativa degli enti 8
3. Il Modello della Società 9
3.1. Finalità del Modello 9
3.2. Progettazione del Modello 9
3.3. Struttura del Modello 10
3.4. Adozione del Modello 11
3.5. Aggiornamento del Modello 11
3.6. Estensione dei principi del Modello 13
4. L'Organismo di Vigilanza 13
4.1. Nomina e revoca 13
4.2. Funzioni e poteri 15
4.3. Flussi informativi 17
4.3.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza 17
4.3.2. Informativa e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza 19
5. Il sistema disciplinare 20
5.1. Principi generali 20
5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti 20
5.2.1. Misure nei confronti dei Dipendenti non dirigenti 21
5.2.2. Misure nei confronti dei Dipendenti dirigenti 22
5.3. Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali 22
5.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari 22
6. Il piano di formazione e comunicazione 22
6.1. Obiettivi 23
6.2. Dipendenti 23
6.3. Componenti degli Organi Sociali 24
6.4. Altri Destinatari 24
PARTE SPECIALE 25
[Omissis]

DEFINIZIONI

I termini elencati nel presente paragrafo, quando utilizzati nel presente documento con iniziale maiuscola, hanno i significati loro attribuiti di seguito:

a) "**Attività Sensibili**": attività della Società nel cui ambito ricorre astrattamente il rischio di commissione dei Reati;

b) "**CCNL**": Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile ai Dipendenti;

c) "**Codice Corporate Governance**": Codice di Corporate Governance delle società quotate emanato dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella sua versione *pro tempore* vigente;

d) **"Codice Etico":** documento adottato dalla Società, che racchiude l'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali che devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione del Gruppo. Il Codice Etico è reso disponibile sul Sito IR;

e) "**Consulenti**": coloro che agiscono nell'interesse della Società sulla base di apposito mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione;

f) "**D.Lgs. 231/2001**" o più semplicemente "**Decreto**": Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";

g) "**Destinatari**": soggetti cui è rivolto il Modello, ovverosia quei soggetti che, a vario titolo, sono chiamati ad attuare il Modello e/o a rispettarlo, inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, i componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti, i *façonisti*, i distributori, gli agenti, i procacciatori d'affari, i Consulenti, nonché i componenti dell'Organismo di Vigilanza;

h) "**Dipendenti**": tutti i lavoratori subordinati del Gruppo, inclusi i dirigenti;

i) "**Emittente**": la Società, nella sua qualità di società quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana;

j) "***General Data Protection Regulation***" o "**GDPR**": Regolamento UE n. 2016/679 e s.m.i.;

k) "**Gruppo Brunello Cucinelli**" o più semplicemente "**Gruppo**": Brunello Cucinelli S.p.A. e le società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 2359 cod. civ.;

l) "**Linee Guida Confindustria**": le linee guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo diffuse da Confindustria;

m) "**Linee Guida MAR Consob**": linee guida emanate dalla Consob, in materia di gestione delle informazioni privilegiate N. 1/2017 (v. ottobre 2017 e s.m.i.);

n) "***Market Abuse Regulation***" o "**MAR**": Regolamento UE n. 2014/596 e s.m.i.;

o) "**Modello**": il modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, così come illustrato nel presente documento;

p) "**Organismo di Vigilanza**" oppure "**OdV**": organismo cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ai sensi del Decreto, nonché di curarne l'aggiornamento, con autonomi poteri di iniziativa e controllo;

q) "**Organi Sociali**": il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società;

r) "**P.A.**": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

s) "**Principi di Riferimento del Modello**": il presente documento;

t) "**Reati**": i reati richiamati dal Decreto, che costituiscono il presupposto della responsabilità amministrativa degli enti;

u) "**Regolamento Emittenti**" oppure "**RE**": Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i.;

v) "**Siti BC**": il Sito IR e il Sito Istituzionale;

w) "**Sito IR**": http://investor.brunellocucinelli.com;

x) "**Sito Istituzionale**": http://www.brunellocucinelli.com;

y) "**Società**": Brunello Cucinelli S.p.A.;

z) "**Soggetti Apicali**": persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un ente appartenente al Gruppo, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

aa) "**Soggetti Sottoposti**": persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali;

bb) "**Statuto**": lo statuto vigente della Società, pubblicato anche al seguente link http://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/statuto;

cc) "**Testo Unico della Finanza**" oppure "**TUF**": Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e s.m.i.

PREMESSA

Il Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa degli enti per taluni Reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (Soggetti Apicali), ovvero da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (Soggetti Sottoposti).

La commissione o tentata commissione dei Reati da parte dei soggetti individuati dal Decreto può comportare l'applicazione a carico degli enti di sanzioni pecuniarie e, nei casi più gravi, di sanzioni interdittive, talora applicabili anche quale misura cautelare. La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Come meglio illustrato nel prosieguo del presente documento, la responsabilità degli enti può essere esclusa ove ricorrano talune condizioni previste dal Decreto, tra cui – in particolare – l'aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, anche attraverso la previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Tale disciplina si applica anche alla Brunello Cucinelli S.p.A. (di seguito, anche "**Società**" o "**Emittente**") e, pertanto, il presente documento ha lo scopo di illustrare i principi, gli elementi e le modalità di attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società per le finalità previste dal Decreto, tenuto conto delle caratteristiche dell'organizzazione e delle attività da essa svolte.

PARTE GENERALE

1. La Società e il Gruppo Brunello Cucinelli

1.1. Le attività della Società

In base all'art. 3 dello Statuto, la Società ha per oggetto: (i) l'ideazione, la produzione ed il commercio di maglieria, confezioni per l'abbigliamento, confezioni in pelle e prodotti affini e accessori (fra i quali, in via esemplificativa, profumi ed occhiali); (ii) l'allestimento e la gestione di *show-room* per l'esposizione e la vendita, all'ingrosso ed al dettaglio, dei generi sopra indicati; (iii) l'organizzazione di sfilate e manifestazioni per la promozione e la diffusione di articoli di abbigliamento ed accessori. Tale attività può essere svolta sia per conto proprio che per conto di terzi, sia all'ingrosso che al dettaglio, sia direttamente che indirettamente, attraverso concessioni a terzi anche in franchising. La società può inoltre assumere, creare, concedere marchi e brevetti; (iv) l'attività editoriale, con esclusione della pubblicazione di quotidiani e settimanali; (v) l'organizzazione, in proprio e per conto di terzi e di altre società appartenenti al Gruppo, di manifestazioni, convegni, congressi e simili di carattere culturale, educativo e formativo; nell'ambito di tale attività è compresa in particolare l'organizzazione di manifestazioni e sfilate per la promozione e la diffusione di articoli prodotti da imprese appartenenti al settore dell'abbigliamento; (vi) la commercializzazione di libri, gadgets, abbigliamento, oggetti d'arte e simili ed ogni altro bene attinente all'attività di cui al superiore punto (v), nonché lo sfruttamento commerciale di tutti i diritti di proprietà industriale e intellettuale connessi alle attività e ai prodotti indicati *sub* (i).

La Società può: (i) compiere qualsiasi operazione commerciale, immobiliare, assicurativa e finanziaria (ivi incluse, a titolo esemplificativo, operazioni di cartolarizzazione, finanza di progetto) nei limiti consentiti dalla legge agli enti non finanziari, che a giudizio dell'organo di amministrazione sia ritenuta necessaria o utile per il raggiungimento degli scopi sociali, inclusa la prestazione di garanzie anche per obbligazioni di terzi con i quali essa intrattenga rapporti commerciali o di partecipazione; (ii) acquistare, vendere, permutare e conferire in società beni mobili ed immobili, darli e riceverli in locazione ed in comodato; (iii) accordare finanziamenti ad imprese controllate e collegate; (iv) accordare garanzie reali e personali per imprese controllate e collegate e riceverne; (v) assumere, in forma diretta o indiretta, interessenze e partecipazioni in altre società ed enti italiani e stranieri; (vi) raccogliere fondi dai propri soci per il finanziamento delle sue attività, nel rispetto delle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legge, dai regolamenti, dalle direttive e dalle deliberazioni dei competenti enti ed organi amministrativi.

La Società può prestare servizi tecnici, commerciali, contabili, amministrativi, informatici e finanziari, anche in materia di tesoreria centralizzata, ad altre imprese del gruppo di cui fa parte, nel rispetto delle esclusive professionali previste dalla legge.

Le attività di cui ai punti che precedono possono essere esercitate dalla Società sia direttamente che mediante società controllate, collegate o comunque partecipate.

Dal 27 aprile 2012, la Società è quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Informazioni aggiornate sulle attività della Società e del Gruppo sono rese disponibili sui Siti BC.

1.2. La filosofia dell'impresa umanistica

La Società opera attraverso un modello imprenditoriale che pone l'uomo al centro del processo produttivo e che permetta di sviluppare un senso di partecipazione al successo del Gruppo condiviso a tutti i livelli aziendali, come pure all'esterno nei rapporti con gli *stakeholder*.

Nell'impresa umanistica di Solomeo l'uomo è visto come bene supremo e il profitto non è considerato come fine, ma come mezzo per rendere il Gruppo sempre più forte e per consentire alle persone che ci lavorano di vivere pienamente. La filosofia d'impresa si fonda sui seguenti pilastri:

a) offerta di un prodotto "*total look*" dal gusto contemporaneo "*casual chic*", 100% *Made in Italy*;

b) eccellenza delle materie prime, artigianalità delle lavorazioni, ricerca continua della qualità;

c) attenzione a cogliere la variazione dei gusti e degli stili, mantenendo assoluta coerenza nell'evoluzione e sviluppo del *brand*;

d) dignità del lavoro e ricerca del bene comune;

e) valorizzazione del talento, della creatività e delle diversità presenti nell'organizzazione;

f) produzione basata su una rete di piccole e medie aziende artigianali italiane, prevalentemente locali, che si avvalgono di tecniche di pianificazione e tecnologie di produzione all'avanguardia;

g) distribuzione multicanale che valorizza le competenze territoriali di agenti, partner e negozianti al fine di intercettare e cogliere le opportunità di business e i cambiamenti nelle preferenze di acquisto;

h) processi interni disegnati per l'ascolto e il dialogo continuo con tutti gli *stakeholder*;

i) etica e disciplina nel lavoro, regole condivise, sistemi semplici ed efficaci di misurazione delle *performance*, forte condivisione dei valori aziendali, gratificazione economica;

j) sostenibilità dell'intera filiera.

Per approfondimenti sulla filosofia che ispira l'azione del Gruppo, si rinvia ai Siti BC.

1.3. Il governo societario

Assemblea degli azionisti

L'Assemblea è convocata, ai sensi e nei termini di legge, in via ordinaria o straordinaria, presso la sede sociale o altrove, purché in Italia. L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno, per l'approvazione del bilancio, entro centoventi giorni dalla

chiusura dell'esercizio sociale oppure entro il termine di centottanta giorni quanto nei casi previsti dalla legge.

L'Assemblea, ordinaria o straordinaria, è inoltre convocata per le deliberazioni di competenza quando l'organo di amministrazione o il Collegio Sindacale lo ritenga opportuno: deve altresì essere convocata quando ne sia fatta richiesta da parte di tanti soci che rappresentino almeno un ventesimo del capitale sociale.

Amministrazione della Società

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 9 (nove) ad un massimo di 15 (quindici) membri, eletti dall'Assemblea ordinaria, anche non aventi la qualità di socio.

Il Consiglio di Amministrazione – nei limiti previsti dalla legge – può delegare proprie attribuzioni, in tutto o in parte, a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre nominare direttori anche generali nonché procuratori per determinati atti o categorie di atti; in aggiunta, il Consiglio di Amministrazione, può altresì nominare uno o più comitati con funzioni consultive, propositive o di controllo, determinandone le attribuzioni e le facoltà in conformità alle applicabili disposizioni legislative e regolamentari. Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno ogni tre mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate.

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e a tal fine può deliberare o compiere tutti gli atti che riterrà necessari o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, ad eccezione di quanto riservato dalla legge e dallo Statuto all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è inoltre competente ad assumere, nel rispetto dell'art. 2436 del codice civile, le deliberazioni concernenti: la fusione e la scissione nei casi previsti dagli artt. 2505, 2505-*bis* e 2506-*ter*, ultimo comma, del codice civile; l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie; l'indicazione di quali amministratori hanno la rappresentanza della società; la riduzione del capitale in caso di recesso del socio; gli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative; trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

L'attribuzione al Consiglio di Amministrazione di competenze che per legge spettano all'Assemblea (v. sopra) non fa venir meno la competenza principale dell'Assemblea che mantiene il potere di deliberare in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, nomina il soggetto preposto alla redazione dei documenti contabili societari, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 154-*bis* del TUF (di seguito, il "**Dirigente Preposto**"). Il Dirigente Preposto è collocato nella posizione gerarchica più elevata possibile, con riporto diretto all'organo amministrativo e con i più ampi poteri e mezzi di controllo, secondo le *best practice* promosse per le società quotate. Il Consiglio di Amministrazione, *ex* art. 154-*bis*,

comma 4, del TUF, vigila affinché il Dirigente Preposto disponga di adeguati mezzi e poteri per l'esercizio dei compiti allo stesso attribuiti ai sensi di legge, nonché sul rispetto delle procedure amministrative e contabili. Al Consiglio di Amministrazione, inoltre, spetta il potere di revocare il dirigente preposto.

Gli Amministratori riferiscono al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle società controllate; in particolare riferiscono sulle operazioni nelle quali gli Amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento. La comunicazione viene effettuata in occasione delle riunioni consiliari e comunque con periodicità almeno trimestrale.

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto Sociale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei limiti delle attribuzioni conferite, all'eventuale vicepresidente e agli Amministratori Delegati spetta, con firma libera, la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giurisdizione e nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti. La rappresentanza della Società per singoli atti o categorie di atti può essere conferita anche a dipendenti della Società e a terzi dalle persone legittimate all'esercizio della rappresentanza legale.

Collegio Sindacale

Il controllo della società, con le precisazioni di seguito descritte per il controllo contabile, è affidato a un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. I requisiti, le funzioni, le responsabilità del Collegio Sindacale sono regolati dalla Legge.

I Sindaci possono anche individualmente chiedere agli Amministratori notizie e chiarimenti sulle informazioni trasmesse loro e più in generale sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari, nonché procedere in qualsiasi momento ad atti di ispezione e di controllo o di richiesta delle informazioni, secondo quanto previsto dalla legge. Due membri del Collegio Sindacale hanno inoltre la facoltà, in via tra loro congiunta, di convocare l'Assemblea.

Revisione legale

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, la revisione legale della Società è demandata ad un revisore legale ovvero ad una società di revisione iscritti nel registro previsto dalle applicabili disposizioni di legge. L'incarico della revisione legale è conferito dall'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ai sensi del D.Lgs. 39/2010 e delle altre disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione della Società istituisce al proprio interno comitati con funzioni istruttorie, propositive e consultive, in materia di nomine, remunerazioni e controllo e rischi, nel rispetto delle raccomandazioni contenute nel Codice Corporate Governance. Segnatamente, la Società si dota di un comitato competente in materia di controllo e rischi

("**Comitato Controllo e Rischi**") e accorpa le competenze in materia di remunerazioni e nomine in un altro comitato ("**Comitato per la Remunerazione e le Nomine**").

La Società si impegna a rispettare le raccomandazioni del Codice Corporate Governance in merito alla composizione e alle competenze del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Comitati gestionali

La Società coordina le proprie attività gestionali, anche attraverso appositi comitati che possono essere composti da Amministratori, dipendenti della Società, come pure da consulenti.

Assemblee con i Dipendenti

Almeno quattro volte l'anno, la Società organizza un'assemblea con i Dipendenti presieduta dal Presidente della Società. Nel corso dell'evento sono illustrati l'andamento della gestione e le prospettive future, con l'obiettivo di sviluppare il senso di appartenenza all'azienda e la consapevolezza dei Dipendenti circa il posizionamento del Gruppo nel contesto civile ed economico in cui esso opera.

Consiglio dei 100

Con frequenza biennale, la Società organizza il "Consiglio dei 100": un momento aggregativo che si svolge in due giorni (più spesso, al di fuori degli spazi aziendali), in un contesto conviviale, nel quale sono coinvolti i responsabili di funzione della Società. In tale occasione, le strategie elaborate dall'organo amministrativo, sviluppate dai comitati gestionali e condivise durante le assemblee con i Dipendenti, sono discusse con i soggetti che a vario titolo concorrono ad attuarle.

1.4. I principi organizzativi

La Società opera secondo un sistema che presuppone la condivisione delle strategie di prodotto e di comunicazione all'interno dell'organizzazione, affinché le attività aziendali risultino coerenti con l'immagine del Gruppo e le aspettative dei suoi stakeholders.

1.4.1. L'organizzazione del lavoro

La Società organizza il lavoro nel rispetto dei seguenti principi:

a) la Società promuove la condivisione del progetto d'impresa con tutti i Dipendenti;

b) la Società favorisce il lavoro in *team* e la gestione collegiale dei processi e delle decisioni più importanti;

c) la Società promuove l'affiancamento di risorse giovani nelle funzioni chiave, e in particolare nei ruoli di natura tecnica, al fine di garantire la continuità nello svolgimento delle attività e un costante scambio di idee;

d) la Società promuove una cultura condivisa, nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

1.4.2. L'organizzazione della produzione

Il modello di business della Società prevede la produzione di prototipi, collezioni di campionario e prodotti per la commercializzazione. Parte dei prototipi sono realizzati direttamente dalla Società con mezzi propri, mentre il resto della produzione è affidata a fornitori di servizi di lavorazione specializzati, detti *façonisti*.

La Società si avvale esclusivamente di *façonisti* operanti in Italia, prediligendo soggetti aventi sede in Umbria e i soggetti, operanti anche in altre regioni, che garantiscano la più alta qualità delle lavorazioni. La Società privilegia inoltre l'affidamento di incarichi a soggetti specializzati per prodotto e fase di lavorazione, con i seguenti obiettivi:

a) aumentare la qualità dei prodotti;

b) affidare un carico di lavoro gestibile a ciascun *façonista*, al fine di ottimizzare il processo produttivo senza compromessi sulla qualità;

c) capillarizzare la produzione, riducendo i rischi di dipendenza operativa ed economica.

Tutte le materie prime sono accuratamente selezionate e acquistate dalla Società, che le consegna ai *façonisti* per quanto necessario all'esecuzione dei relativi incarichi. La fase di acquisto delle materie prime può essere affidata a soggetti esterni al Gruppo solo in casi eccezionali, e solo dietro precise istruzioni fornite dalla Società.

La Società organizza l'intero processo produttivo, curandone direttamente gli aspetti logistici. Inoltre, la Società sottopone il processo produttivo e i prodotti a controlli di qualità tesi al miglioramento continuo.

1.4.3. L'organizzazione della distribuzione

La Società distribuisce i propri prodotti attraverso i seguenti canali:

a) il **canale *retail***, cioè il canale di distribuzione al dettaglio (o *business-to-consumer*), nel quale i prodotti sono venduti al cliente finale direttamente da società appartenenti al Gruppo, che operano come segue:

i. per mezzo di negozi monomarca gestiti dal Gruppo, in cui sono venduti solo prodotti della Società della stagione corrente ("DOS" o "*Directly Operated Store*"), ovvero di passate stagioni ("BPS" o "*Boutique Past Season*");

ii. per mezzo di punti vendita gestiti dal Gruppo, ancorché collocati all'interno di spazi commerciali gestiti da terzi che possono ospitare anche altri marchi ("*shop in shop*");

iii. per mezzo della *boutique on line* (o *e-commerce*);

b) il **canale *wholesale***, cioè il canale di vendita all'ingrosso (o *business-to-business*), nel quale la Società – direttamente ovvero con l'intermediazione di distributori, agenti o procacciatori d'affari – vende i propri prodotti a soggetti professionali ("clienti *wholesale*"), affinché questi ultimi li rivendano ai clienti finali. I clienti *wholesale* possono rivendere i prodotti della Società attraverso due tipi di punti vendita:

i. negozi *wholesale* multimarca (e.g. negozi indipendenti, *department stores*, negozi *on-line*), in cui i prodotti della Società sono venduti insieme a prodotti di altri *brand*;

ii. negozi *wholesale* monomarca, consistenti in punti vendita ad insegna *Brunello Cucinelli* gestiti direttamente dai clienti *wholesale* dietro consenso della Società, sulla base di un contratto di collaborazione commerciale.

1.5. Il Gruppo Brunello Cucinelli

Il Gruppo Brunello Cucinelli opera nei principali mercati internazionali attraverso enti direttamente o indirettamente controllati dalla Società. La struttura aggiornata del Gruppo è pubblicata sul Sito IR.

La Società è controllata da Foro delle Arti S.r.l., il cui unico socio è Spafid Trust S.r.l. (precedentemente denominata Esperia Trust Company S.r.l.), a cui il Cav. Lav. Brunello Cucinelli in data 25 giugno 2014 ha trasferito l'intera partecipazione che possedeva in Foro delle Arti S.r.l. (precedentemente denominata Fedone S.r.l.), costituendo un *trust* irrevocabile di diritto inglese, il "Trust Brunello Cucinelli"[1].

La Società non è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Foro delle Arti S.r.l. in considerazione di quanto segue:

a) le decisioni relative alla gestione della Società e delle sue controllate sono prese all'interno degli organi propri della Società;

b) al Consiglio di Amministrazione della Società compete, tra l'altro, l'esame e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari e i budget della Società e del Gruppo, l'esame e l'approvazione delle politiche finanziarie e di accesso al credito della Società e del Gruppo, l'esame e l'approvazione della struttura organizzativa del Gruppo, la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e del Gruppo;

a) la Società opera in piena autonomia rispetto alla conduzione dei rapporti con la clientela e con i fornitori, senza che vi sia alcuna ingerenza di soggetti estranei alla Società;

b) Foro delle Arti S.r.l. non esercita alcuna funzione di tesoreria accentrata a favore della Società.

La Società svolge attività di direzione e coordinamento, ai sensi dell'articolo 2497 cod. civ., sulle società di diritto italiano del Gruppo; svolge inoltre attività di indirizzo strategico e di coordinamento, sia dell'assetto, sia delle attività esercitate, per tutte le altre società controllate direttamente o indirettamente.

In particolare, la Società coordina e indirizza le società del Gruppo nell'ambito della definizione degli investimenti da realizzare, delle relazioni commerciali da stabilire, della funzione di amministrazione finanza e controllo di gestione, nonché dell'aggiornamento e

[1] Le altre partecipazioni rilevanti ex artt. 120 del TUF e 117 RE sono comunicate a CONSOB ai sensi di legge e pubblicate sul relativo sito internet www.consob.it. Per ulteriori informazioni sul capitale sociale della Società si rinvia al Sito IR.

manutenzione dei sistemi informativi. La Società esercita tale funzione di coordinamento ed indirizzo del Gruppo con le seguenti modalità:

a) la Società impartisce istruzioni alle proprie controllate affinché esse facciano pervenire regolarmente alla Società i dati economici, patrimoniali e finanziari necessari per la redazione del bilancio consolidato e delle situazioni consolidate infrannuali della Società;

b) la Società definisce e approva il budget e il piano industriale di Gruppo, secondo il seguente iter: (i) la Società invia alle società controllate le istruzioni, le assunzioni di piano e il calendario per la predisposizione del quadro strategico, del budget e del piano industriale; (ii) le società controllate forniscono alla Società le informazioni di budget, tra cui quelle relative agli investimenti previsti, ai ricavi, ai costi e all'andamento patrimoniale e finanziario; (iii) la Società definisce gli obiettivi di budget e di piano per ciascuna società controllata; (iv) ciascuna società controllata approva il proprio budget e il proprio business plan, nel rispetto del budget e del piano industriale approvati dalla Società;

c) la Società stabilisce le modalità di gestione dei rischi finanziari e dei rischi assicurabili del Gruppo;

d) la Società stabilisce le modalità di gestione amministrativa e contabile delle proprie controllate.

2. La responsabilità amministrativa degli enti

Come già anticipato in premessa, la commissione o tentata commissione di un Reato da parte di uno dei soggetti qualificati dall'art. 5 del Decreto può comportare l'applicazione di sanzioni a carico degli enti nel cui interesse o a vantaggio dei quali è commesso il Reato; tuttavia, gli enti possono sottrarsi a tale responsabilità, a condizione che prima della commissione del reato essi abbiano:

a) adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati considerati, nel rispetto dei requisiti minimi imposti dal Decreto;

b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di tale modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tali modelli devono prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Inoltre, i modelli, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati, devono:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (anche al fine di evitare o, in subordine, ridurre il rischio di omessa o insufficiente vigilanza);

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione dei modelli richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica degli stessi quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività.

3. Il Modello della Società

Sebbene il Decreto non imponga agli enti l'adozione dei citati modelli, la Società ha predisposto e adottato un Modello, formalizzando un sistema coerente di principi, disposizioni e procedure organizzative, gestionali e di controllo, che ne costituiscono parte integrante, nella prospettiva di limitare le potenziali responsabilità a carico della Società, come pure di far fronte alle esigenze di prevenzione dei Reati di cui al Decreto, nonché di affermare e diffondere una cultura improntata alla legalità e al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale.

3.1. Finalità del Modello

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

a) orientare il comportamento dei Destinatari, richiedendo loro di adottare comportamenti improntati ai principi di legalità, correttezza e trasparenza nelle attività aziendali, in linea con i valori ai quali la stessa Società si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale;

b) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato a prevenire la commissione di illeciti connessi all'attività del Gruppo, anche qualora tali illeciti possano essere astrattamente commessi nell'interesse o a vantaggio del Gruppo;

c) determinare una piena consapevolezza nei Destinatari che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata dalla Società, oltre che dalla legge, nonché contraria ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio;

d) determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che nelle sanzioni penali e amministrative previste dalla legge;

e) consentire alla Società, grazie alla vigilanza sull'attuazione del Modello, di intervenire tempestivamente per impedire la commissione dei Reati, ovvero per sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

3.2. Progettazione del Modello

La Società è giunta all'adozione del proprio Modello in data 20 giugno 2011, in seguito al completamento di un progetto elaborato anche in considerazione delle Linee Guida

Confindustria e le migliori pratiche in materia di sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Il progetto di adozione del Modello si è articolato nelle seguenti fasi:

a) analisi della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa per l'identificazione preliminare delle Attività Sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati, avendo particolare riguardo ad elementi quali: la storia della Società; il settore di appartenenza; l'assetto organizzativo amministrativo e contabile; il sistema delle procure e delle deleghe; le procedure esistenti; i rapporti giuridici esistenti con i principali fornitori e clienti; i rapporti tra parti correlate e tra società del Gruppo; le principali relazioni intrattenute con la P.A.; eventuali precedenti contestazioni relative a irregolarità anche solo presunte;

b) individuazione dei soggetti posti al più alto livello organizzativo che fossero in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni;

c) successive interazioni con i predetti soggetti per la rilevazione definitiva delle Attività Sensibili, per l'analisi del sistema di controllo esistente a presidio delle Attività Sensibili e per l'identificazione delle aree di miglioramento;

d) redazione dei documenti necessari al conseguimento delle finalità perseguite dal Modello e relativa diffusione a beneficio dei Destinatari.

Il Modello è stato in seguito sottoposto ad aggiornamenti in considerazione delle modifiche apportate al Decreto e degli impatti di tali modifiche sul contesto interno, anche alla luce delle variazioni *medio tempore* intervenute con riferimento all'organizzazione della Società e del Gruppo, alle relative attività e, quindi, al rischio inerente e residuo di commissione di ciascuno dei Reati nell'interesse o a vantaggio della Società, così come quantificato nell'ambito di apposite attività di valutazione.

3.3. Struttura del Modello

Il Modello adottato dalla Società è composto dai seguenti elementi:

a) il Codice Etico;

b) l'organigramma della Società, recante l'illustrazione del posizionamento organizzativo delle diverse funzioni aziendali, in relazione all'estensione dei poteri delegati;

c) le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi approvate dalla Società in ossequio alle raccomandazioni del Codice Corporate Governance ("**Linee di Indirizzo**");

d) il presente documento, denominato Principi di Riferimento del Modello, recante:

i. una <u>Parte Generale</u>, che contiene:

- la descrizione dell'assetto della Società;
- la descrizione delle finalità e della struttura del Modello, nonché della metodologia adottata per la sua costruzione;

– la disciplina del complessivo sistema di prevenzione dei Reati adottato dalla Società, i criteri per assicurarne il funzionamento e il tempestivo aggiornamento, nonché le competenze e le responsabilità dei soggetti coinvolti;

– le modalità di nomina e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, con la disciplina dei relativi poteri, compiti e flussi informativi (da e verso le funzioni aziendali);

– il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio, con riferimento alle diverse categorie di Destinatari e di violazioni del Modello;

– i criteri per l'elaborazione delle attività di comunicazione e formazione da espletare al fine di garantire la conoscenza delle disposizioni del Modello;

ii. una Parte Speciale, che contiene:

– l'elenco delle fattispecie costituenti Reato;

– le Attività Sensibili individuate;

– le misure generali di controllo adottate dalla Società, applicabili a tutte le Attività Sensibili;

iii. un'Appendice alla Parte Speciale, che contiene:

– l'analisi delle fattispecie di Reato richiamate dal Decreto che la Società ritiene astrattamente configurabili nell'interesse o a vantaggio della Società, nello svolgimento delle Attività Sensibili individuate dalla Società;

– i criteri specifici e gli strumenti di controllo adottati dalla Società, al fine di prevenire la commissione dei Reati astrattamente configurabili nello svolgimento di ciascuna Attività Sensibile individuata, anche mediante rinvio a documenti organizzativi che la Società ha separatamente approvato (e.g. linee guida, regolamenti, policy, procedure, protocolli).

e) le procedure predisposte ai sensi dell'art. 154-*bis* del TUF;

f) tutti gli altri documenti approvati dalla Società espressamente al fine di integrare o dare attuazione ai presenti Principi di Riferimento del Modello.

3.4. Adozione del Modello

In coerenza con quanto indicato dalle Linee Guida Confindustria (ed. 2021) e con le raccomandazioni del Codice Corporate Governance, il Modello viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, che è altresì competente per l'approvazione delle successive modifiche e integrazioni, così come per la nomina di un Organismo di Vigilanza con le competenze, i poteri e le responsabilità previste dal Decreto.

3.5. Aggiornamento del Modello

L'aggiornamento del Modello compete al Consiglio di Amministrazione e si rende necessario almeno nei seguenti casi:

a) variazioni nel contesto esterno rilevanti per la Società, tra cui in particolare le modifiche apportate al Decreto o comunque al quadro normativo di riferimento;

b) significative variazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);

c) violazione o elusione delle prescrizioni del Modello;

d) verifiche da cui risulti l'inadeguatezza di controlli riferibili ad Attività Sensibili;

e) variazioni significative nella valutazione del rischio di commissione dei Reati.

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza, cui il Decreto affida, tra l'altro, la responsabilità di curare l'aggiornamento del Modello, può formulare osservazioni, raccomandazioni e proposte al *management* o all'organo amministrativo, con riferimento all'organizzazione della Società o del Gruppo, al Modello e/o ai singoli elementi che lo compongono. L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, tempestivamente e comunque in occasione delle proprie relazioni periodiche, i fatti, le circostanze o le carenze organizzative che abbia riscontrato nell'attività di vigilanza e che dovessero evidenziare la necessità o comunque l'opportunità di modificare il Modello.

Fermo quanto sopra, il *management* e gli organi delegati possono apportare aggiornamenti non sostanziali al Modello, nei limiti di quanto tassativamente indicato di seguito:

a) le seguenti modifiche ed integrazioni possono essere approvate dagli organi delegati, nel rispetto dei poteri loro conferiti dal Consiglio di Amministrazione, con obbligo di darne immediata informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza:

i. aggiornamenti non sostanziali dell'organigramma e/o nelle attività svolte dalle funzioni operanti nella Società;

ii. modifiche alle misure di prevenzione dei Reati descritte o comunque richiamate nel Modello, che non comportino la soppressione o la riduzione dell'efficacia degli strumenti di controllo precedentemente approvati dal Consiglio di Amministrazione;

b) le seguenti modifiche ed integrazioni possono essere approvate dal Dirigente Preposto, con obbligo di darne immediata informativa agli organi delegati, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza:

i. aggiornamenti alle procedure *ex* art. 154-*bis* del TUF, volti al recepimento di eventuali modifiche dell'organigramma e/o delle attività svolte dalle funzioni aziendali;

ii. aggiornamenti non sostanziali alle procedure ex *art*. 154-*bis* del TUF che non comportino la soppressione o la riduzione dell'efficacia degli strumenti di controllo precedentemente approvati dal Consiglio di Amministrazione o dagli organi delegati.

In ogni caso, qualsiasi modifica del Modello deve essere immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza; inoltre, la versione consolidata del Modello deve essere prontamente messa a disposizione dei Destinatari.

3.6. Estensione dei principi del Modello

La Società, consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal Decreto all'interno dell'intero Gruppo, promuove il rispetto dei presenti Principi di Riferimento del Modello da parte degli enti che compongono il Gruppo e dei *partner* commerciali ritenuti rilevanti ai fini del Decreto.

4. L'Organismo di Vigilanza

La Società affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di valutarne l'efficacia e curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che operi nel rispetto dei principi di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, così come individuati dalle norme applicabili in materia e dalle migliori pratiche del settore.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione quale massimo vertice aziendale e non può assumere responsabilità operative o decisioni con effetti economico-finanziari in relazione ai processi aziendali sottoposti alla propria attività di vigilanza.

Fermo quanto sopra, le attività dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o soggetto di natura aziendale, restando inteso che il Consiglio di Amministrazione, in qualità di ultimo responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è in ogni caso chiamato a valutare l'adeguatezza della struttura, delle risorse e dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza. Anche a tal fine, l'Organismo di Vigilanza disciplina autonomamente il proprio funzionamento attraverso l'approvazione di un regolamento ("**Regolamento OdV**") e di un piano di attività basato sul rischio di commissione dei Reati ("**Piano di Vigilanza**"). Il Regolamento OdV e il Piano di Vigilanza sono comunicati all'organo amministrativo, così come i relativi aggiornamenti.

4.1. Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e decade insieme al Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina.

In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, della sua estensione territoriale, della complessità organizzativa, come pure delle dimensioni del business, l'Organismo di Vigilanza deve avere natura collegiale ed essere composto da almeno tre componenti (di seguito, i "**Componenti**"), nel rispetto delle seguenti caratteristiche:

a) i Componenti che siano anche Dipendenti non possono ricoprire il ruolo di presidente dell'Organismo di Vigilanza, né costituire la maggioranza assoluta dei Componenti;

b) uno dei Componenti deve coincidere con il responsabile della funzione *internal audit*;

c) almeno uno dei Componenti deve avere una significativa esperienza in materia di diritto penale;

d) almeno uno dei Componenti deve avere una significativa esperienza in materia economico-finanziaria.

La nomina e la revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, i "**Componenti**"), così come la determinazione del loro numero, è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società, che delibera con le modalità stabilite nel Modello.

La nomina a Componente è stabilita con delibera del Consiglio di Amministrazione. La nomina è inoltre condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa (di seguito, i "**Requisiti**"), così come accertati dal Consiglio di Amministrazione.

I Componenti hanno l'obbligo di segnalare eventuali ragioni ostative allo svolgimento dell'incarico, al più tardi, in occasione della prima riunione utile dell'Organismo di Vigilanza, il quale informa per iscritto il Consiglio di Amministrazione, formulando un parere circa la sussistenza dei Requisiti e, ove necessario, la proposta motivata di revoca per il relativo Componente.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, almeno con cadenza annuale, verifica la permanenza dei Requisiti in capo a ciascun Componente e ne dà informativa al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi Componenti avviene esclusivamente per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi della Società. La revoca disposta per la maggioranza dei Componenti comporta automaticamente la revoca dell'intero Organismo di Vigilanza.

Le circostanze di seguito indicate costituiscono sempre giusta causa di revoca:

a) perdita dei Requisiti per qualsivoglia ragione, ed in particolare per le seguenti cause:

i. conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

ii. aver ricoperto funzioni di amministrazione o controllo – nei tre esercizi precedenti alla nomina a Componente – in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

iii. aver intrattenuto rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina a Componente, esclusi gli enti universitari e di ricerca;

iv. sentenza di condanna, anche di primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per uno dei Reati o un delitto assimilabile punito da un ordinamento giuridico diverso da quello italiano;

v. sentenza di condanna, anche di primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

b) grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale (a titolo meramente esemplificativo) l'omessa informativa semestrale o annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 4.3.1 o l'omessa ingiustificata redazione del Piano di Vigilanza;

c) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

d) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di poteri di iniziativa e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società. Tali poteri devono essere esercitati con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nel rispetto delle attribuzioni e competenze stabilite nel Modello, al fine di assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza disciplina autonomamente il proprio funzionamento, anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione ("**Regolamento dell'OdV**").

L'attività svolta dall'Organismo è strettamente funzionale agli obiettivi di idoneità ed efficace attuazione del Modello; pertanto, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, né possono surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono conferiti i seguenti poteri e responsabilità, sia al fine di prevenire la commissione dei Reati e altre violazioni del Modello, sia al fine di evidenziarne l'effettiva o potenziale commissione:

a) vigilare sul funzionamento e sul rispetto del Modello (inclusi i singoli atti che lo compongono);

b) svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo o a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici, con espressa facoltà di:

i. accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige,

qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;

ii. richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle Attività Sensibili, agli Organi Sociali, alla Società di Revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;

c) promuovere il costante aggiornamento del Modello, anche attraverso l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle Attività Sensibili, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;

d) curare i flussi informativi di propria competenza, nonché esaminare flussi informativi e segnalazioni delle funzioni aziendali, da e verso gli Organi Sociali;

e) promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del Decreto, degli impatti della normativa sull'attività del Gruppo e sulle norme comportamentali, nonché iniziative per la formazione dei Destinatari e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, con facoltà di prevedere controlli sulla frequenza;

f) verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione e segnalazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti nel rispetto delle previsioni e delle tutele previste dal Decreto;

g) promuovere la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni. A tal fine, per maggiore chiarezza, l'Organismo di Vigilanza potrà predisporre un elenco di fatti e condotte che, in ogni caso, devono essere ad esso riferite;

h) fornire a tutti i Destinatari chiarimenti in merito alla corretta interpretazione ed applicazione del Modello;

i) fissare con assoluta indipendenza, e sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo, la previsione di spesa necessaria a garantire il pieno e corretto svolgimento del Piano di Vigilanza;

j) impegnare autonomamente risorse economiche nei limiti approvati dall'organo amministrativo, anche al fine di ingaggiare consulenti esterni, purché nel rispetto delle condizioni e modalità previste dal Modello;

k) impegnare autonomamente risorse economiche in eccesso dei limiti approvati dall'organo amministrativo, solo nel caso in cui l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;

l) segnalare tempestivamente all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre l'irrogazione delle sanzioni applicabili in forza del Modello;

m) valutare l'idoneità e l'efficacia del sistema disciplinare previsto nel Modello, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza può, nell'esercizio dei propri poteri e responsabilità, avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti o collaboratori esterni specializzati, il cui coinvolgimento sia funzionale allo svolgimento di specifiche attività. In tal caso, l'OdV verifica che detti consulenti e collaboratori rispettino i Requisiti previsti per la nomina a Componente e, all'atto del conferimento dell'incarico, richiedono apposita dichiarazione nella quale i consulenti e i collaboratori attestino:

a) di essere adeguatamente informati delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello;

b) la sussistenza dei Requisiti;

c) l'assenza di qualsivoglia ragione ostativa all'assunzione o allo svolgimento dell'incarico.

Infine, i Componenti, così come tutti i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per spirito di chiarezza, si precisa che all'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3. Flussi informativi

4.3.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*: la prima, su base continuativa, direttamente verso gli organi delegati; la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

a) comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie di cui dovesse venire a conoscenza nell'esecuzione delle proprie attività di vigilanza (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, nei limiti di quanto necessario a gestire dette segnalazioni e comunque nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dalla legge;

b) presenta una relazione scritta, con frequenza almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

i. la sintesi delle attività svolte nel semestre;

ii. eventuali problematiche o criticità che siano emerse nel corso dell'attività di vigilanza;

iii. qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:

- raccomandazioni circa le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'idoneità e/o l'effettiva applicazione del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate e idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi Reati, inclusa una descrizione delle eventuali nuove Attività Sensibili individuate;
- sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati;

iv. il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;

v. l'informativa in merito all'eventuale verifica di elementi che facciano ritenere che sia stato commesso taluno dei Reati;

vi. eventuali informative ricevute dalla Società circa i provvedimenti disciplinari adottati e le sanzioni irrogate dalla Società a fronte di violazioni delle previsioni direttamente o indirettamente incluse nel Modello;

vii. una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello;

viii. la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo, nonché delle eventuali notizie ricevute circa le modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che dovessero richiedere un aggiornamento del Modello;

ix. la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;

x. il rendiconto delle spese sostenute;

xi. il Piano di Vigilanza per il periodo successivo.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli Organi Sociali e con gli organi delegati sono documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

Periodicamente, la Società promuove un incontro tra i principali attori del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi al fine di coordinare le rispettive attività e di garantire uno scambio di informazioni efficace. All'incontro partecipano i seguenti soggetti: Amministratori Indipendenti, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismo di

Vigilanza, Dirigente Preposto, *General Counsel*, *Data Protection Officer* e Responsabile della Funzione *Internal Audit*.

4.3.2. Informativa e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini dell'idoneità e dell'efficace attuazione del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. A tal fine, la Società predispone e adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni ("**Procedura Whistleblowing**"), nel rispetto delle disposizioni del Decreto. La Procedura Whistleblowing, qui espressamente richiamata, è parte integrante del Modello. In ogni caso, la Società mette a disposizione almeno il seguente indirizzo di posta elettronica per l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza: organismodivigilanza.brunellocucinelli@pec.it.

Inoltre, i responsabili di funzioni aziendali che operano nell'ambito di Attività Sensibili trasmettono periodicamente, o comunque su richiesta dello stesso OdV, direttamente o per il tramite della Funzione *Internal Audit,* i necessari flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza concernenti, sia le relazioni e le risultanze inerenti le attività di controllo svolte dalle stesse, sia eventuali anomalie, atipicità o fatti censurabili di cui sono venuti a conoscenza e che rappresentano violazioni delle norme rilevanti ai fini della disciplina prevista dal Decreto. Senza che l'elenco possa ritenersi esaustivo e salvo espresso divieto imposto dalla legge o dall'autorità giudiziaria, i flussi informativi dovranno in ogni caso riguardare:

a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (quali, l'Organigramma, le policy, i regolamenti, i protocolli e le procedure di rispettiva competenza);

b) gli avvicendamenti nella responsabilità e/o nell'identità dei Soggetti Apicali e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe di funzione e di poteri di rappresentanza;

c) i rapporti predisposti dalle funzioni e dagli organi di controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;

d) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o di atti che ne costituiscono l'attuazione;

e) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da autorità, italiane o straniere, di diritto pubblico o privato[2], dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per qualsiasi Reato;

f) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione ai Reati.

[2] Tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Consob; Borsa Italiana; forze dell'ordine; Guardia di Finanza; Agenzia delle Entrate; Autorità Giudiziaria; Enac, ASL.

L'Organismo di Vigilanza conserva agli atti tutte le informazioni, le segnalazioni, le relazioni e i *report* trasmessi o ricevuti ai fini della vigilanza sul Modello.

5. Il sistema disciplinare

5.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare della Società, rileva ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o in qualsiasi documento che costituisce parte di esso (incluso in particolare il Codice Etico), a prescindere dalla commissione di un Reato, dall'instaurarsi di un procedimento penale e/o dall'irrogazione di una condanna nei confronti di un Destinatario.

Resta inteso che le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, devono essere svolte nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni della contrattazione collettiva eventualmente applicabile. Inoltre, al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato, prima dell'irrogazione di qualunque sanzione.

I poteri per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari sono conferiti dal Consiglio di Amministrazione e, nel rispetto delle rispettive competenze, dagli organi delegati.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza è tempestivamente informato circa l'avvio di qualsiasi procedimento disciplinare eventualmente attivato nei confronti di un Destinatario, derivante da comportamenti rilevanti tenuti in violazione del Modello. Sulla base di tale informativa, l'Organismo di Vigilanza, accertata la rilevanza della violazione ai sensi del Modello, ove lo ritenga opportuno, può formulare proposte e/o raccomandazioni circa i provvedimenti da adottare.

5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

L'inosservanza, da parte dei Dipendenti, delle disposizioni contenute in qualsiasi documento che forma parte del Modello costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.
La Società chiede ai Dipendenti di segnalare le eventuali violazioni del Modello, valutando in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Qualsiasi provvedimento sanzionatorio resta soggetto agli eventuali limiti imposti dalla legge con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili e alle modalità di irrogazione nei confronti di soggetti Dipendenti. In particolare, nel caso di rapporto di lavoro soggetto alla legge italiana, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste

dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, oltre alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) eventualmente applicabile.

5.2.1. Misure nei confronti dei Dipendenti non dirigenti

I comportamenti posti in essere dai Dipendenti in violazione delle regole contenute nel Modello assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del Dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del Dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Salva l'applicazione delle ulteriori sanzioni eventualmente previste dalla legge e/o in base ai rapporti contrattuali con i Destinatari, in caso di violazione del Modello, si applicano le seguenti sanzioni:

a) <u>è punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto, a seconda della gravità della violazione commessa</u>, il Dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, comunque, nell'espletamento di un'Attività Sensibile incorra per la prima volta in una violazione delle disposizioni del Modello dalla quale non derivi direttamente un incremento del rischio sanzionatorio a carico della Società ai sensi del Decreto;

b) <u>è punibile con la sanzione disciplinare della multa nella misura massima prevista dal CCNL applicabile (o analoghi istituti)</u>, il Dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, comunque, nell'espletamento di un'Attività Sensibile, abbia adottato più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) <u>è punibile con la sanzione disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, nella misura massima prevista dal CCNL applicabile</u>, il Dipendente che sia stato destinatario di una delle sanzioni previste alle lettere "a" e/o "b" che precedono e che ulteriormente ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso

richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere, ovvero il Dipendente che, nell'espletamento di un'Attività Sensibile, adotti un comportamento non doloso da cui possa derivare un incremento del rischio sanzionatorio a carico della Società ai sensi del Decreto.

d) è punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento il Dipendente che adotti qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un Reato, ovvero che, nell'espletamento di un'Attività Sensibile, commetta qualsiasi violazione del Modello da cui derivi un rilevante incremento del rischio sanzionatorio a carico della Società ai sensi del Decreto. La stessa sanzione è applicabile al lavoratore recidivo.

5.2.2. Misure nei confronti dei Dipendenti dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di Dipendenti che rivestano la qualifica di dirigenti (o qualifiche equiparabili), il Consiglio di Amministrazione adotterà le misure previste dal CCNL di riferimento (o analoghi istituti). È sempre punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento il dirigente che adotti qualsiasi comportamento diretto in modo univoco al compimento di un Reato o dal quale derivi un rilevante incremento del rischio sanzionatorio a carico della Società ai sensi del Decreto.

5.3. Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

In caso di violazione del Modello commessa da un membro del Consiglio di Amministrazione ovvero del Collegio Sindacale, la competenza ad instaurare il procedimento disciplinare è demandata all'Assemblea, da convocarsi nel rispetto della legge e dello Statuto, a seguito della segnalazione inviata dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Al soggetto interessato viene concesso un congruo termine entro il quale quest'ultimo può svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato, unitamente al parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea adotta le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dall'Assemblea deve essere comunicata senza ritardo all'interessato e all'Organismo di Vigilanza.

5.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari

La violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione di Reati da parte di altri Destinatari del Modello, aventi rapporti contrattuali con la Società è sanzionata secondo quanto previsto nei relativi contratti, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale, con richiesta di risarcimento del danno. La Società usa i propri migliori sforzi, affinché tali contratti, facendo esplicito riferimento al rispetto delle regole del Modello, prevedano l'obbligo a carico di tali soggetti terzi di non adottare atti, o comportamenti, tali da determinare una violazione del Modello o del Decreto.

6. Il piano di formazione e comunicazione

6.1. Obiettivi

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non essendo legati da rapporti di lavoro subordinato, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di altri rapporti contrattuali.

La Società, infatti, intende:

a) determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Decreto o del Modello, in un illecito passibile di sanzioni;

b) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

c) ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'Organismo di Vigilanza, nel contesto delle proprie attività di vigilanza sulle attività di comunicazione e formazione, promuove (i) interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali e (ii) iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione dei Dipendenti e per la sensibilizzazione degli stessi circa l'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.2. Dipendenti

Ogni Dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso. Al tal fine, la Società promuove e agevola la conoscenza del Modello e degli strumenti di controllo adottati, anche in considerazione delle posizioni organizzative, dei ruoli e delle competenze dei diversi Destinatari.

I Principi di Riferimento del Modello, il Codice Etico e i principali documenti che compongono il Modello sono messi a disposizione di tutti i Dipendenti attraverso il sito *intranet* della Società, alla sezione "*Compliance*". I medesimi strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché di ogni rilevante cambiamento nell'organizzazione o nel *corpus* normativo interno.

6.3. Componenti degli Organi Sociali

Ai componenti degli Organi Sociali viene messa a disposizione la versione integrale del Modello in occasione della nomina o dell'integrazione di tali Organi. Inoltre, tutte le eventuali modifiche apportate al Modello in corso di mandato sono messe a disposizione degli Organi Sociali.

6.4. Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di Attività Sensibili.

PARTE SPECIALE

[OMISSIS]