

All Rights Reserved

TURBODEN S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del d.lgs. 231/01

Parte Generale
(English version below)

This document contains proprietary information of Turboden S.p.A. Duplication or disclosure to a third party of the information contained herein is expressly forbidden without the written consent of Turboden S.p.A.

REV	DESCRIZIONE	APPROVATO DA	DATA
0	Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione	29/06/2015
1	Aggiornamento a fronte della Legge 68/2015 ed alla Legge 69/2015 Recepimento nomina del Sindaco Unico	Consiglio di Amministrazione	17/12/2015
2	Aggiornamento a fronte del d.lgs. 7/2016 in tema di abrogazione	Consiglio di Amministrazione	21/06/2016
3	Revisione Allegato V "Flussi informativi all'OdV". Eliminazione riferimento a SGQ-QUA.PG-4 Aggiornamento OG 1 livello e descrizione struttura organizzativa. Aggiornamento Elenco Reati a fronte dell'ampliamento reati presupposto ad opera della l. 199/2016 Recepimento modifica ragione sociale società in Turboden S.p.A. e nomina Collegio Sindacale	Consiglio di Amministrazione	31/01/2017
4	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Codice Etico, Appendice Risk assesment e Parte Speciale D1 a fronte della L. 236/2016 e del D.lgs. 38/2017	Consiglio di Amministrazione	20/10/2017
5	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Codice Etico, Risk assessment e relativa Appendice, Parte Speciale G, procedura Flussi informativi verso l'OdV a fronte della L. 161/2017, della L. 167/2017 e della L.179/2017. Integrazione indirizzo sede secondaria di Milano.	Consiglio di Amministrazione	28/06/2018
6	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Codice Etico, Appendice al Risk Assessment, Parte Speciale A, Parte Speciale D1 a fronte della l. 3/2019. Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Risk Assessment e relativa appendice a fronte della l. 39/2019. Aggiornamento Parte Generale, Parti Speciali B e C a fronte della neo certificazione di sistema ai sensi della norma ISO45001:2018. Aggiornamento Parte Generale per recepimento cambio oggetto sociale ed elenco società controllate o partecipate. Aggiornamento formattazione documento.	Consiglio di Amministrazione	24/06/2019
7	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Codice Etico, Risk Assessment e Appendice al Risk Assessment, introduzione parte speciale H a fronte della l. 157/2019 sui reati tributari. Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Risk Assessment e Appendice al Risk Assessment a fronte delle l. 43/2019 e l. 105/2019. Aggiornamento Parte Generale per recepire alcuni cambi organizzativi relativi alla controllata Turboden Turkey. Aggiornamento riferimenti delle procedure di cui alla Parte Speciale B e C a seguito dell'integrazione dei sistemi certificati ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018.	Consiglio di Amministrazione	25/06/2020

ITALIAN VERSION

1. Il decreto legislativo 231/2001 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”	6
1.1. I reati presupposto	6
1.2. I criteri di imputazione oggettiva	6
1.3. Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello Organizzativo”) quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	7
1.4. Le sanzioni applicabili.....	8
1.5. Le misure cautelari.....	10
1.6. Reati commessi all’estero	10
1.7. Le “linee guida” di Confindustria.....	11
2. La Società	13
2.1. Il modello di governance.....	15
2.2. La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe.....	16
2.3. I rapporti infra gruppo.....	17
2.4. I sistemi di gestione.....	17
2.5. Il sistema informativo.....	18
2.6. Il Codice Etico.....	18
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	19
3.1. Obiettivi e finalità.....	20
3.2. Destinatari.....	21
3.3. Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo.....	21
3.3.1. Il risk assessment.....	22
3.3.2. Analisi dei protocolli esistenti	22
3.4. Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato	
23	
3.5. Individuazione dei reati considerati a “rischio non rilevante”	23
3.6. La struttura del Modello Organizzativo	24
3.7. Protocolli e sistema di controllo preventivo.....	24
4. La diffusione del Modello Organizzativo	26
4.1. La formazione del personale dipendente.....	26
4.2. Informazione ad Amministratori Sindaci e Revisori.....	26

This document contains proprietary information of Turboden S.p.A. Duplication or disclosure to a third party of the information contained herein is expressly forbidden without the written consent of Turboden S.p.A.

4.3.	Informazioni ai Soci	26
4.4.	Informazione ai soggetti terzi.....	26
5.	Il sistema disciplinare.....	28
5.1.	Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	28
5.2.	Le misure nei confronti dei dirigenti	30
5.3.	Le misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori.....	30
5.4.	Le misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti e soggetti terzi.....	30
6.	L’Organismo di Vigilanza (OdV)	31
6.1.	L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza	31
6.2.	Durata in carica, revoca e decadenza.....	32
6.3.	Le funzioni e i poteri.....	33
6.4.	Flussi informativi nei confronti dell’OdV e whistleblowing	34
6.5.	La raccolta e la conservazione delle informazioni	35
6.6.	Il reporting agli organi societari.....	35
1.	Legislative Decree 231/2001 “Administrative liability of legal entities, companies and associations, including those without legal personality”	41
1.1.	Predicate offences	41
1.2.	Objective indictment criteria	41
1.3.	Subjective indictment criteria. The adoption of the Organisation, Management and Control Model (the “Organisational Model”) as a possible exemption from administrative liability	42
1.4.	Applicable sanctions	43
1.5.	Provisional measures	45
1.6.	Offences committed outside Italy.....	45
1.7.	The Confederation of Italian Industry “guidelines”	46
2.	The company	48
2.1.	The governance model	50
2.2.	The organisational structure and system of delegation.....	52
2.3.	Intragroup relations.....	52
2.4.	The management systems.....	52
2.5.	The information system	53
2.6.	The Code of Ethics	53

3. The Organisation, Management and Control Model	54
3.1. Objectives and purpose	55
3.2. Persons concerned	56
3.3. Activities prior to the creation of the Organisational Model	56
3.3.1. Risk assessment	56
3.3.2. Analysis of existing protocols.....	57
3.4. Identification of potential risk areas (“sensitive areas”) in relation to certain types of offence.....	57
3.5. Identification of offences considered an “insignificant risk”.....	58
3.6. The structure of the Organisational Model.....	58
3.7. Precautionary supervision protocols and system	59
4. Dissemination of the Organisation Model	61
4.1. Employee training.....	61
4.2. Reporting to directors, statutory auditors and independent auditors.....	61
4.3. Shareholder information.....	61
4.4. Information for third parties.....	61
5. The disciplinary system	62
5.1. Measures against employees.....	62
5.2. Measures against managers	63
5.3. Measures against directors, statutory auditors and independent auditors.....	64
5.4. Measures against external collaborators, consultants and third parties	64
6. The Supervisory Body	65
6.1. Identification of the Supervisory Body.....	65
6.2. Duration in office, revocation and forfeiture.....	66
6.3. Functions and powers.....	66
6.4. Information flows to the Supervisory Body and whistleblowing.....	68
6.5. Collection and storage of information	69
6.6. Reporting to corporate bodies.....	69

1. Il decreto legislativo 231/2001 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*» (di seguito anche solo il “Decreto” o “Decreto 231”) è stato introdotto nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Il Decreto 231 fissa i principi generali della responsabilità amministrativa degli enti, i criteri di attribuzione della stessa, le sanzioni irrogabili, il procedimento di accertamento della responsabilità e gli aspetti inerenti l’applicazione della sanzione.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal Giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, ossia:

- sia stato commesso un “reato presupposto”;
- l’autore del “reato presupposto” sia riconducibile ad uno dei soggetti indicati dal legislatore;
- il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Inoltre, si rileva che la responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

1.1. I reati presupposto

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche non deriva da qualsiasi reato commesso da soggetti appartenenti alla società, come meglio descritti al successivo paragrafo, ma discende soltanto dalla commissione di alcune fattispecie tassativamente indicate dal legislatore.

Tali fattispecie, dette anche “reati presupposto”, sono indicate dall’art. 24 all’art. 25 *duodecies* del d.lgs. 231/01 ovvero vengono previste in alcune leggi speciali.

Per ragioni di chiarezza della presente Parte Generale, l’elenco dei singoli reati è riportato nell’Allegato I.

Occorre, poi, ricordare che la responsabilità amministrativa può derivare anche dalla commissione di un “reato presupposto” nelle forme del tentativo, ove quest’ultimo sia giuridicamente configurabile.

1.2. I criteri di imputazione oggettiva

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’ente, l’art. 5 del Decreto fa riferimento a due categorie di soggetti.

L’ente è responsabile per i reati commessi da:

- a) soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti, ossia persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso «nell’interesse o a vantaggio dell’ente».

Il “vantaggio” o l’“interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l’interesse della

società va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

La responsabilità dell'ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

1.3. Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello Organizzativo") quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o, quantomeno, derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del Decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato.

Il Decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano 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 dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che «l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza» mentre «è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi». L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a:

- garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da soggetti appartenenti all'ente stesso.

1.4. Le sanzioni applicabili

Il Decreto 231 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.

L'art. 9 del Decreto, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota varia da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del d.lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono previste e consistono nelle seguenti misure:

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

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, invece, essere comminate nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione. Infatti, la sanzione interdittiva non viene applicata qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- 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;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli Organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione può difatti essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate Amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee: la loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La legge n. 3/ 2019 ha inserito un pesante inasprimento delle previsioni in materia di sanzioni interdittive in ipotesi dei

reati di cui all'art. 25 comma 2 (fattispecie previste e punite dagli artt. 319, 319-ter, comma 1, 322, commi 2 e 4, c.p.) e comma 3 (fattispecie previste e punite dagli artt. 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater, 321 c.p.), prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore ai 7, nel caso di reato commesso da soggetti apicali e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lettera b).

Qualora, poi, l'ente si sia adoperato, prima della sentenza di primo grado, per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal Giudice a spese dell'ente condannato può esser disposta nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.5. Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il Giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal Giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse. Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Decreto 231 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di

evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti 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. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7. Le "linee guida" di Confindustria

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Dette Linee Guida sono state successivamente aggiornate nell'anno 2008, nell'anno 2011 e, da ultimo, nel mese di marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia a luglio 2014.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal d.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono le seguenti:

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

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Si precisa che, in occasione dell'ultimo aggiornamento del Modello, sono state prese in considerazione anche le indicazioni operative di Confindustria illustrate nel position paper "La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del Covid-19" pubblicato a giugno 2020.

2. La Società

Turboden S.p.A. (di seguito solo “Turboden”) è leader europeo nello sviluppo, produzione ed installazione di turbogeneratori basati sul Ciclo Rankine Organico, una tecnologia per la produzione di energia elettrica o per la produzione combinata di energia elettrica e calore, partendo da diverse fonti rinnovabili o da recupero di calore industriale e particolarmente adatta alla generazione distribuita.

La Società, fondata nel 1980 a Milano, nel 2009 entra a far parte di UTC Corporation, leader mondiale nella progettazione, costruzione e manutenzione di motori per aviazione, sistemi di propulsione spaziale e turbine a gas industriali, per sviluppare soluzioni basate su tecnologia ORC (da Organic Rankine Cycle) per la generazione di energia elettrica da fonti rinnovabili e da recupero calore in tutto il mondo.

Nel 2013 UTC esce dal mercato dell’energia, sottoscrivendo un’alleanza strategica con Mitsubishi Heavy Industries Ltd., per cui Pratt & Whitney Power Systems (oggi PW Power Systems) e l’affiliata Turboden diventano società del gruppo MHI.

Grazie alla sua lunga esperienza nel settore dell’efficienza energetica, dal 2017 Turboden amplia il suo portafoglio di soluzioni con turbo espansori e pompe di calore di grandi dimensioni per contribuire agli sforzi a livello mondiale per mitigare il riscaldamento globale creando sistemi energetici affidabili e puliti.

I principali campi di applicazione di Turboden riguardano:

- Cogenerazione da biomassa per teleriscaldamento, segherie industriali, processi di produzione pellet o pannelli MDF, serre, impianti di refrigerazione (con chiller ad assorbimento);
- Cogenerazione ad alta temperatura, con produzione di energia elettrica e vapore a media pressione al servizio di molteplici processi produttivi, come agrofood & beverage, chimico e farmaceutico, cartario e del legno, plastica e gomma, laterizio;
- Recupero di calore: produzione di energia elettrica da cascami termici in processi industriali, per esempio cementifici, vetrerie, acciaierie, Oil&Gas, inceneritori, processi di produzione di altri metalli ferrosi e non ferrosi;
- Piccoli cicli combinati: produzione di energia elettrica da fumi caldi da motori alternativi o turbine a gas (centrali di compressione);
- Geotermia: principalmente da pozzi ad acqua dominante a bassa temperatura (100-180°C);
- Solare termodinamico: produzione di energia elettrica con collettori solari a temperatura medio-alta.

Più in dettaglio, Turboden ha ad oggetto, nei limiti e con le forme di legge, l’esercizio in Italia e all’estero delle seguenti attività:

- la progettazione, la costruzione, l’installazione e il commercio, il noleggio operativo anche secondo i modelli ESCO (Energy Service Company) e BOOT (Build, Own, Operate and Transfer), di:
 - a) processi, macchine e impianti per la generazione di potenza operanti con fluido di lavoro organico e inorganico;
 - b) processi e impianti per il recupero di energia dispersa per l’utilizzazione di fonti permanenti di energia, quali energia solare, da biomassa, da geotermia, nonché il ricupero di calore industriale disperso;
 - c) processi, macchine e impianti per il trasferimento di energia termica fra sorgenti a diversa temperatura, incluse le pompe di calore e le macchine frigorifere, nonché i sistemi di accumulo energetico;
 - d) sistemi di accumulo di energia elettrica e successiva restituzione;
 - e) processi e impianti per la dissalazione e la separazione di sostanze utili dalle acque, incluse le acque geotermiche e marine;
- la fabbricazione di attrezzature industriali in genere, di componenti dell’attrezzatura utensile, di ricambi e accessori

e di strumenti di misura riguardanti gli impianti stessi;

- la revisione e l'assistenza sui predetti impianti e attrezzature industriali per esigenze di tipo meccanico, idraulico, elettrico ed elettronico con fornitura e montaggio dei relativi ricambi;
- lo studio, l'elaborazione, la gestione – curandone l'applicazione e l'implementazione, di sistemi e procedure integrati e informatizzati, nonché lo studio e l'analisi, la realizzazione, l'acquisto, la vendita e la concessione in uso dei software, delle procedure relative e dell'hardware connesso, nonché la concessione di licenze della propria tecnologia e brevetti;
- lo studio e l'applicazione di soluzioni per migliorare e ottimizzare l'impiego di energia e consentire il risparmio energetico, nonché la produzione e il commercio delle relative apparecchiature;
- la formazione del personale in merito all'utilizzo e alla manutenzione di motori, impianti e attrezzature industriali anche mediante la progettazione e la realizzazione di manuali, aiuti e materiali in genere o utilizzando applicazioni multimediali interattive realizzate su supporti informatici e su pagine world wide web (internet);
- lo studio e la ricerca del miglior sfruttamento di energia dispersa, nonché l'applicazione razionale dell'energia prodotta;
- la partecipazione a progetti di ricerca, anche con università, lo svolgimento di seminari e convegni di studio per pubblicizzare i metodi di produzione o sfruttamento di energia, l'istituzione di borse di studio e la promozione di campagne tendenti al risparmio dell'energia.

Turboden esercita la sua attività principalmente nelle sedi di Brescia in Via Cernaia n. 10 e di Flero (BS) in via Caselle n. 57.

Inoltre, si segnala l'attività svolta nella German Branch - unità locale sita in Germania a Kirchseeon - che offre servizi di manutenzione e assistenza tecnica, oltre che supporto in garanzia ad alcuni impianti geotermici e impianti a biomassa presenti nella zona.

Le informazioni di carattere generale relative alla società Turboden sono riportate nella tabella seguente:

Denominazione	Turboden S.p.A.
Sede Legale	Brescia – Via Cernaia, 10
Sede Operativa	Brescia – Via Cernaia, 10 Flero (BS) – Via Caselle, 57 Milano – via Castel Morrone 22
Unità Locale	Turboden S.p.A. German Branch, Hauptstraße 45, 85614 Kirchseeon (Germania)
Registro Imprese	Brescia
Numero REA	461817
Certificazioni	ISO 9001:2015 ISO 45001:2018
CCNL applicato	Metalmeccanici Industria e Installazione impianti
Posizione INPS	Omissis
Posizione INAIL	omissis
Sito web	www.turboden.com

2.1. Il modello di governance

Turboden ha adottato un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione e, dal gennaio 2017, in occasione della trasformazione della società in società per azioni, l'organo di controllo è nuovamente collegiale (cosiddetto "Collegio Sindacale").

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (c.d. Board of Directors) in cui siedono cinque consiglieri. Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, la rappresentanza della Società, anche in giudizio, spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oppure, per gli atti a loro delegati al/ai vicepresidente/i, ai singoli consiglieri delegati, ai direttori, agli institori e ai procuratori, se nominati, nei limiti indicati nella nomina o nell'atto di conferimento di poteri. Dal momento dell'approvazione della revisione 7 del Modello, sono nominati un Presidente e due Amministratori Delegati, uno dei quali CEO. A tali soggetti spetta la legale rappresentanza della Società, oltre all'esercizio dei poteri di seguito descritti.

Più precisamente, il CEO è responsabile tra l'altro delle seguenti attività:

- assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali di fatturato globale e di margine attraverso la definizione delle strategie e politiche di marketing e commerciali;
- supervisionare la attività amministrative, finanziarie e relative alla documentazione contabile nel rispetto delle norme di legge;
- analizzare i trend macroeconomici, effettuare previsioni e proiezioni di lungo periodo ed individuare opportunità di espansione del business;
- disciplinare attività di progettazione di modo da realizzare la gestione della stessa, facendo in modo che siano osservati tutti i provvedimenti necessari con riguardo alle strutture, alla organizzazione del lavoro e in genere all'attività di progettazione, ai mezzi, ai presidi, alle misure, nonché agli adempimenti formali prevenendo, impedendo, facendo immediatamente cessare e reprimendo qualunque situazione di difformità alle normative vigenti;
- gestire tutti gli aspetti relativi all'attività di progettazione degli impianti prodotti dalla Società;
- ottimizzare l'attività produttiva dal punti di vista ingegneristico, il massimo livello di efficienza, ordine e coordinamento;
- assicurare l'attività di approvvigionamento funzionale alle esigenze produttive dell'azienda, garantendo l'ottimizzazione qualitativa, quantitativa, economica e finanziaria degli acquisti di materie prime, semilavorati, materiali di confezionamento, materiali di consumo e servizi;
- garantire l'intero flusso di materiali, dall'acquisto, alla pianificazione, programmazione e controllo della produzione, gestione dei magazzini, movimentazione interna dei materiali e la distribuzione.

Inoltre, al CEO Amministratore Delegato sono stati attribuiti in via esclusiva tutti i poteri ed i doveri del "datore di lavoro" e del "committente" ai sensi del d.lgs. 81/08, nonché del "legale rappresentante" per quanto attiene alla normativa in materia di tutela dell'ambiente di cui al d.lgs. 152/2006. Come precisato nelle parti speciali relative all'igiene e sicurezza sul lavoro ed alla tutela ambientale, l'Amministratore Delegato ha provveduto a delegare tali poteri/doveri al QHSE Manager.

Invece, l'ulteriore Amministratore Delegato è responsabile della gestione delle aree ricerca e sviluppo, proprietà intellettuale, information technology e risorse umane ed è incaricato tra l'altro di:

- coordinare l'attività di innovazione di prodotto e di processo in azienda, emanando direttive relative ai piani di ricerca e sviluppo dell'azienda nel rispetto delle linee guida stabilite dal CdA e alla loro realizzazione;
- coordinare l'attività brevettuale della Società;
- garantire la pianificazione e lo sviluppo del sistema informatico aziendale, contribuendo alla definizione dei suoi obiettivi attuali e futuri, nonché la verifica e l'ottimizzazione delle prestazioni del sistema sia sotto il profilo hardware che software;
- assicurare la gestione del personale dipendente Società (o delle società controllate appartenenti al gruppo), escluse le attribuzioni riservate al Consiglio di Amministrazione, come le questioni attinenti all'assunzione e al licenziamento dei dipendenti con la qualifica di dirigenti, alla retribuzione e/o ad altri benefits per i dipendenti con la qualifica di dirigenti o quadri, e la determinazione della retribuzione complessiva corrisposta a favore o per conto di personale espatriato impiegato dalla Società.

Ad entrambi gli Amministratori Delegati sono stati conferiti, con firma libera e disgiunta, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il compimento di atti sociali, fatta eccezione per i poteri riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione, da svolgersi nel rispetto delle policy adottate e delle linee guida del Consiglio stesso e con la precisazione che tutti gli ordini per qualsiasi prelievo o trasferimento di fondi alla banca, gli assegni, i vaglia cambiari e le richieste per l'esecuzione di bonifici ed altri pagamenti devono essere sottoscritti congiuntamente con il Controller della Società o con altro soggetto avente poteri (appartenente a MHI).

A titolo esemplificativo, per l'esecuzione delle predette funzioni e nei limiti di cui sopra e di quanto necessario per la loro materiale esecuzione, a ciascun Amministratore Delegato sono stati attribuiti, con firma disgiunta, i seguenti poteri:

- di aprire conti correnti bancari di corrispondenza e conti correnti bancari;
- girare cambiali, assegni, vaglia cambiari e postali, documenti allo sconto e all'incasso, effettuare versamenti in contanti, ricevere ricevute bancarie;
- stipulare contratti di trasporto;
- fare qualsiasi operazione presso l'amministrazione pubblica, la cassa depositi e prestiti, le intendenze di finanza, le poste, le tesorerie, le dogane ed ogni ufficio pubblico di qualsiasi sede in Italia o all'estero;
- incassare somme e quant'altro dovuto alla Società da chiunque rilasciando quietanze e scarichi ;
- fare domande per licenze, permessi, autorizzazioni e concessioni amministrative di ogni specie;
- conferire, sia a dipendenti della Società che a terzi, poteri limitati per l'esecuzione di alcuni atti nell'ambito delle facoltà previste dalla procura;
- sottoscrivere, stipulare, eseguire contratti o accordi aventi ad oggetto la vendita di prodotti e servizi in nome e per conto della Società;
- ottenere prestiti di denaro, costituire garanzie o ipoteche su beni, diritti o asset della Società.

Come stabilito dall'articolo 16 dello Statuto, la Società dispone di un organo di controllo collegiale, il quale risulta composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Le cause di ineleggibilità, decadenza, incompatibilità, nonché la nomina, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni di legge.

Il controllo contabile, come indicato precedentemente, è esercitato da una società di Revisione, iscritta nell'apposito registro.

2.2. La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe

La struttura organizzativa riguarda le aree in cui sono suddivise le attività societarie attraverso l'individuazione delle funzioni preposte.

La Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

Sono state pertanto conferite procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la necessità effettiva di un potere di rappresentanza, tenuto conto dell'organizzazione della struttura di cui il procuratore è responsabile.

Le procure sono custodite presso la sede della Società, oltreché – se notarili – conservate negli atti del Notaio autenticante, a norma di legge.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Turboden ha predisposto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la sua struttura organizzativa (Approval Matrix SGQ-QUA.AL-31).

Nell'Organigramma di primo livello, allegato al presente documento (All. II), sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

[omissis]

2.3. I rapporti infra gruppo

Turboden dal 2013 fa parte del gruppo Mitsubishi e, precisamente, è Società controllata al 51% da Mitsubishi Heavy Industries LTD (MHI). [omissis]

Turboden controlla al 100% una Società in Turchia, di recente costituzione, che svolge attività sostanzialmente coincidente a quella di Turboden Italia oltre ad altre attività introdotte dal 2020. [omissis]

Turboden possiede altresì una partecipazione importante (49%) nella società Turboden Rus, che svolgerà attività sostanzialmente coincidente con quella di Turboden Italia. [omissis]

Inoltre, Turboden possiede piccole partecipazioni [omissis].

2.4. I sistemi di gestione

Turboden persegue, anche a livello internazionale, l'obiettivo di offrire un prodotto adeguato alle esigenze dei suoi clienti.

Il perseguimento di questo obiettivo deve essere realizzato attraverso il costante rispetto delle persone che lavorano nella Società.

Al fine di meglio tutelare questi valori e di integrarli costantemente nella realtà quotidiana aziendale, Turboden ha ottenuto la certificazione di Qualità ISO 9001:2015. Tale sistema di gestione per la qualità costituisce un supporto di rilievo al fine dell'affidabilità del sistema di controllo interno nell'ambito di specifici processi.

Inoltre, la Società ha ottenuto la certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in conformità

allo standard internazionale ISO 45001:2018 nel giugno 2019. Tale sistema ha lo scopo di rendere sistematici per la Società, il controllo, la conoscenza, la consapevolezza e la gestione di tutti i possibili rischi insiti nelle situazioni di operatività normale e straordinaria sul luogo di lavoro.

Inoltre, la Società è tenuta ad applicare il sistema di controllo interno J-Sox ed è interessata dall'applicazione delle politiche di gruppo MHI, che si uniformano al sistema di policy compliance adottate dalla Società.

2.5. Il sistema informativo

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo. [omissis]

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società si è dotata di procedure specifiche.

2.6. Il Codice Etico

Mitsubishi Heavy Industries ha adottato un Global Code of Conduct di gruppo che è stato recepito anche da Turboden. Nonostante questo, Turboden ha deciso di adottare un proprio Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello (All. III).

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di Turboden.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione. L'efficacia del sistema di controllo interno infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. Tuttavia è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello Organizzativo e Codice Etico in modo da formare un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i Destinatari ivi specificamente individuati.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Alla luce delle indicazioni fornite dal d.lgs. 231/01, Turboden ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale, procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La prima versione del Modello, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 29 giugno 2015, è stata successivamente oggetto di revisione ed aggiornamento come segue:

- con risoluzione del CdA del 17/12/2015 il Modello è stato aggiornato in considerazione della modifica al catalogo dei reati presupposto ex d.lgs. 231/01 ad opera della Legge 68/2015 e della Legge 69/2015. Si segnala che la prima revisione del documento prendeva atto delle modifiche statutarie approvate dall'Assemblea della Società riunitasi in data 9/12/2015 per l'introduzione della possibilità di nomina di organo di controllo monocratico e recepiva l'avvenuta nomina del Sindaco Unico intervenuta contestualmente alla citata modifica dello Statuto. Entrambe le delibere sono state iscritte al Registro Imprese delle in data 16/12/2015.
- con risoluzione del CdA del 21/06/2016 il Modello è stato aggiornato a fronte del d.lgs. 7/2016 in tema di abrogazione che, pur non incidendo in maniera diretta sul catalogo dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. 231/01, ha implicato l'aggiornamento formale della Parte Speciale relativa ai reati informatici.
- con risoluzione del CdA del 31/01/2017 il Modello è stato aggiornato a fronte della modifica del catalogo dei reati presupposto con l'introduzione del reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" del novellato articolo 603-bis c.p.. Si è previsto inoltre l'aggiornamento della ragione sociale della Società, dal 23 febbraio 2017 società per azioni, ed il recepimento della nomina del Collegio Sindacale a seguito di detta trasformazione approvata dall'Assemblea dei Soci il 30/01/2017. Si segnalano inoltre: la revisione dell'allegato V "Procedura sui Flussi Informativi all'OdV", dove sono stati precisati alcuni aspetti, già precedentemente regolati, e modificato il flusso informativo relativo agli infortuni, ora da comunicare all'Organismo di Vigilanza a prescindere dalla durata della prognosi; l'aggiornamento dell'Organigramma di 1° livello con il trasferimento del team di ingegneria d'offerta nell'area Sales; eliminazione della procedura SGQ-QUA.PG-4 sulla gestione degli elaborati tecnici, a fronte di un più idoneo richiamo alla Patent Clearance Policy (SGQ-QUA.PO-37-rev.1).
- con risoluzione del CdA del 28/06/2018 il Modello è stato aggiornato al fine di recepire le modifiche introdotte con: i) la Legge 161/2017, che ha introdotto tra i reati presupposto, di cui all'art. 25 *duodecies* del D.lgs. 231/2001, reati in materia di immigrazione clandestina; ii) la Legge 167/2017, che ha previsto nel Decreto 231/01 l'art. 25 *terdecies*, rubricato "Xenofobia e Razzismo"; iii) la Legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che disciplina il c.d. whistleblowing.
- con risoluzione del CdA del 24/06/2019 il Modello è stato aggiornato al fine di recepire le modifiche introdotte dalla Legge n. 3/2019 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", che: i) ha introdotto il delitto di "Traffico di influenze illecite" nell'ambito dei reati ex D.lgs. 231/2001, ii) ha apportato modifiche sulla procedibilità dei delitti di "Corruzione fra privati" ed "Istigazione alla corruzione tra privati", iii) ha modificato talune sanzioni interdittive previste per i reati contro la Pubblica Amministrazione. Inoltre, si è provveduto ad includere le disposizioni di cui alla Legge n. 39/2019, che ha inserito nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25 *quaterdecies* "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" che prevede la rilevanza dei reati di "Frode in competizioni sportive" e

di “Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa”, rispettivamente previsti dagli artt. 1 e 4 della legge 401/1989. Inoltre, il Modello è stato aggiornato a seguito della certificazione del sistema di gestione di salute e sicurezza sul lavoro in conformità alla norma ISO 45001:2018, che ha determinato un riordino delle procedure in essere e pertanto la necessità di aggiornare le relative parti del Modello.

- con la risoluzione del CdA del 25/06/2020 il Modello è stato aggiornato al fine di recepire le modifiche introdotte dalla legge n. 157/2019, di Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge n. 124/2019, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili; dal decreto Legge 105/2019 recante Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2019 ed infine dalla Legge n. 43/2019, recante “Modifica all'articolo 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso”. Inoltre, il Modello è stato aggiornato per recepire la modifica della sede legale ed operativa della società controllata turca, nonché l’aggiornamento di talune procedure inerenti ai sistemi di gestione certificati ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018, a seguito della loro integrazione.

La Società ritiene che l’adozione del Modello costituisca, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione di tutti i soggetti che operano per la Società, affinché nell’espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall’etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello Organizzativo è “atto di emanazione dell’organo dirigente”, ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231/2001, e, pertanto, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione di Turboden.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel d.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per la Società, significative modifiche dell’assetto societario, il coinvolgimento della Società in un procedimento relativo all’accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello. L’Organismo di Vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l’opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questi ratificate.

3.1. Obiettivi e finalità

L’adozione del Modello per Turboden non solo è un modo per poter beneficiare dell’esimente prevista dal Decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell’attività e di controllo della stessa.

Inoltre, grazie all’individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano per la Società pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano

fortemente condannati e contrari agli interessi di Turboden anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge;

- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2. Destinatari

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori, i procuratori ed i Sindaci,
2. tutti i dirigenti,
3. tutti i dipendenti,
4. gli eventuali collaboratori, agenti, rappresentanti e consulenti di Turboden qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili;
5. i fornitori ed i partner commerciali nei limiti e con le modalità descritte nel successivo paragrafo 4.3

3.3. Attività preliminare alla creazione e aggiornamento del Modello Organizzativo

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello Organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/01, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel Decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello di Turboden ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati e rivalutati in occasione degli aggiornamenti del Modello:

- il modello di *governance*;
- i rapporti con MHI;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- i sistemi di gestione;
- il sistema informativo;
- i codici comportamentali previsti a livello di gruppo;
- le policy e procedure esistenti.

3.3.1. *Il risk assessment*

Per la creazione del Modello Organizzativo, una volta valutata la struttura organizzativa della Società, si è proceduto ad analizzare tutta l'attività di Turboden al fine di individuare tra i "reati presupposto" previsti dal Decreto 231 quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possono configurarsi nella realtà aziendale.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato "accettabile" quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal Decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con le evidenti conseguenze da un lato sulla effettività del Modello, dall'altro sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del Decreto 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione della condotta, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte delle funzioni aziendali interessate e dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione. Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practices* e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

L'attività si è concretizzata in alcune interviste ai soggetti apicali della Società, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti e nell'analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

Occorre precisare che in occasione dell'introduzione di nuovi reati nel D.lgs. 231/2001 o in conseguenza di modifiche dell'organizzazione e dell'operatività aziendale il risk assessment sarà aggiornato a seguito delle specifiche attività di analisi del rischio di volta in volta svolte.

3.3.2. *Analisi dei protocolli esistenti*

Durante le fasi di risk assessment si è provveduto a raccogliere ed analizzare:

- procedure,
- istruzioni operative,
- registrazioni e documenti in grado di dare evidenza dei processi interni,
- modalità di gestione e di esercizio delle attività di controllo,

al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dall'azienda e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, si sono identificati gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

3.4. Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato

A seguito dell’attività di analisi, studio ed approfondimento, come sopra descritto, è emerso che le “aree sensibili” riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reati:

- A. *Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;*
- B. *Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;*
- C. *Reati ambientali;*
- D. *Reati societari;*
- D1. *Reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;*
- E. *Reati contro l’industria ed il commercio;*
- F. *Reati in materia di criminalità informatica;*
- G. *Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed immigrazione clandestina;*
- H. *Reati tributari.*

Per ogni categoria di reato è prevista una apposita Parte Speciale in cui vengono anche descritti analiticamente i singoli «processi sensibili» identificati all’esito della fase valutativa.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori parti speciali relative a reati di nuova introduzione nel d.lgs. 231/01 qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l’esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

3.5. Individuazione dei reati considerati a “rischio non rilevante”

A seguito dell’attività di mappatura, si è ritenuto che il rischio di commissione di alcune categorie di reati non sia ragionevolmente ravvisabile.

Infatti, si ritiene che i reati di falso in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis), i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-sexies), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies) ed i reati di frode in competizioni sportive (art. 25 quaterdecies) non siano configurabili nell’ambito della realtà aziendale di Turboden.

Rispetto ai reati di terrorismo (art. 25-quater), ai reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies e 25-quater 1), ai reati transnazionali ed ai reati di criminalità organizzata (art. 24 ter) non sono state individuate specifiche aree considerabili potenzialmente “a rischio” in quanto la loro realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione, anche a fronte del fatto che essi rilevano in quanto commessi nell’interesse o a vantaggio della Società.

Con riferimento specifico, invece, ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies), ai reati commessi in violazione del diritto d’autore (art. 25 novies) ed al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25 novies), si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico, oltre a quanto già previsto con riferimento ad altre “aree sensibili” e nelle relative procedure volte a presidiare le attività sensibili, risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione degli stessi.

In modo analogo è stato considerato il rischio sotteso all’“autoriciclaggio”.

Per maggiore chiarezza e dettaglio in merito alle ulteriori fattispecie, si rinvia al documento di “Mappatura del Rischio” (All. IV).

Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con le funzioni aziendali e l'Organismo di Vigilanza, ha provveduto ad effettuare le opportune valutazioni circa l'eventuale estensione/integrazione delle attività di risk analysis ed il conseguente aggiornamento del Modello.

3.6. La struttura del Modello Organizzativo

Alla luce dei risultati dell'attività di *risk assessment*, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Turboden è composto da:

- la presente "Parte Generale" che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- il Codice Etico (All. III);
- le singole "Parti Speciali" che, come sopra detto, si riferiscono alle specifiche tipologie di reato analizzate ed alle attività sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- gli allegati richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi, Sistemi di gestione, procedure, etc.).

La Parte Generale, la Parte Speciale e gli Allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

In generale, il Modello di Turboden si ispira ai seguenti principi:

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ossia deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- l'attribuzione di poteri è coerente alla responsabilità organizzativa;
- è attribuito ad un Organismo di Vigilanza (si veda cap. 5), in stretto contatto con il vertice aziendale, il compito di promuovere l'attuazione, efficace e corretta, del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del Decreto e valutate nel Modello stesso;
- vengono messe a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse adeguate affinché questo sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- sia garantita la verifica ex post dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- sia effettiva la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- è previsto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- è istituito un obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.7. Protocolli e sistema di controllo preventivo

L'obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto.

Sulla base delle attività di *risk analysis* sopra descritte, e meglio illustrata nelle singole Parti Speciali, sono stati elaborati i protocolli (anche procedure) necessari a controllare le potenziali aree di rischio-reato.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- l'organizzazione interna della Società, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, con specifico riferimento all'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative;
- il sistema delle deleghe e di articolazione dei poteri deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, comunque, la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- le procedure ed i protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:
 - separazione all'interno di ciascun processo (c.d. segregazione delle funzioni), tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
 - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
 - adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del d.lgs. 231/01.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, la Società provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali.

4. La diffusione del Modello Organizzativo

Turboden promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari, come specificati nel precedente paragrafo 3.2.

Le modalità di diffusione attraverso:

- l'invio di una comunicazione che illustra i principi sottesi al Modello ed i suoi contenuti;
- la pubblicazione del Modello sulla rete intranet aziendale, per una agevole consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, la Parte Generale del Modello, con esclusione di alcune parti di natura prettamente interna all'azienda e per questo non diffondibili a terzi, il Codice Etico (All. III) e la politica anti corruzione sono pubblicati sul sito internet della Società.

4.1. La formazione del personale dipendente

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i programmi di formazione, hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del d.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

4.2. Informazione ad Amministratori Sindaci e Revisori

Il presente Modello viene consegnato a ciascun Amministratore e ai Sindaci.

Inoltre, dell'avvenuta adozione viene data notizia alla società di Revisione.

4.3. Informazioni ai Soci

Viene data notizia ai soci dell'avvenuta adozione del Modello e delle conseguenze che comportamenti contrari a quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico possono avere sulla Società.

4.4. Informazione ai soggetti terzi

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento

della Società alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

Come previsto nella sezione successiva del presente Modello relativa al sistema sanzionatorio, nei contratti con i terzi sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

5. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del d.lgs. 231/01, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori di Turboden, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Il sistema disciplinare, di seguito descritto, è soggetto a verifica da parte del Manager Human Resource, che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza. Infatti, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare nell'ambito del D.lgs. 231/2001 senza preventivo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo paragrafo 6.4. ed alla procedura relativa ai Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, cui si rimanda anche con riguardo alla descrizione del processo di gestione della segnalazione) nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

5.1. Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

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

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che

nel caso specifico è rappresentato dal CCNL per il settore metalmeccanico.

Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art. 8 Titolo Settimo del CCNL indicato e precisamente:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore a tre ore di retribuzione,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni,
- licenziamento con preavviso,
- licenziamento senza preavviso.

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o ammonizione scritta, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adottati, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);
- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi cinque giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

5.2. Le misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

5.3. Le misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed i Sindaci, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello Organizzativo da parte dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.

Alla notizia di violazioni del Modello Organizzativo (per quanto applicabili) da parte dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed i Sindaci per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

5.4. Le misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti e soggetti terzi

La violazione del presente Modello da parte di collaboratori esterni in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale.

In ragione di quanto sopra in tutti i contratti di consulenza o di fornitura di beni e servizi verrà apposta una specifica clausola in tema di d.lgs. 231/2001.

6. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'art. 6, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

6.1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Alla luce di quanto sopra e dei compiti che il Decreto 231 pone in carico all'OdV questo deve possedere i seguenti requisiti:

A. Autonomia, indipendenza ed imparzialità

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, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali.

Proprio per questa ragione la Società ha deciso di nominare quali componenti dell'Organismo di Vigilanza due professionisti esterni all'azienda, esperti nella gestione degli aspetti rilevanti per le materie ambientali e di sicurezza sul lavoro ed in diritto penale e responsabilità amministrativa degli enti, ed un soggetto interno all'azienda, in modo tale da non compromettere l'indipendenza di giudizio o creare ipotetiche situazioni di conflitto di interessi.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice della Società, ossia il Consiglio di Amministrazione.

B. Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza ed alla autonomia sopra descritte, garantiscono l'obiettività di giudizio.

C. Onorabilità

I membri dell'OdV non hanno riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal d.lgs. 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

D. Continuità d'azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

Il rispetto dei requisiti che l'OdV deve avere è altresì garantito dalla messa a disposizione dello stesso, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget aziendale – dal Consiglio di Amministrazione, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore rispetto a quella dei suoi componenti, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione.

Inoltre, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di tutte le funzioni di staff interne della Società.

In ottemperanza ai principi suesposti ed alla luce della necessaria autonomia che l'Organismo di Vigilanza deve possedere per l'efficacia del Modello, il Consiglio di Amministrazione di Turboden ha provveduto a nominare tale Organo di Vigilanza identificandolo in un organismo collegiale che, ognuno per le sue competenze professionali ed in

forza della esperienza dagli stessi acquisita, appare esser composto dalle figure più idonee ad assolvere i compiti che la legge attribuisce all'OdV .

Le caratteristiche dei singoli componenti sono meglio dettagliate e descritte nel verbale del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello e contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

6.2. Durata in carica, revoca e decadenza

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per 3 anni con mandato rinnovabile tacitamente, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo medesimo, l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

Qualora le caratteristiche dei componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

6.3. Le funzioni e i poteri

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti e dei partner;
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare il rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare con i responsabili dell'area interessata dall'attività di verifica sopra descrittale opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni. Più precisamente, i componenti dell'Organismo

assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'Organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di privacy. L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro.

6.4. Flussi informativi nei confronti dell'OdV e whistleblowing

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, gli amministratori, i procuratori, i dirigenti ed ogni dipendente della Società hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché segnalazioni in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'OdV

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dal presente Modello Organizzativo e, specificamente, dalle singole Parti Speciali;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati indicati dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative

motivazioni.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali, se di rilievo per la Società;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate;
- partecipazione alla costituzione di società.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente odv231@turboden.it al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo e a persone da esso autorizzate.

Le segnalazioni anonime non sono ammesse e, di conseguenza, non verranno prese in considerazione, salvo che rivelino importanti criticità per la Società.

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

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

La Società ha adottato un'apposita procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" (All. V) per disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate da tutto il personale appartenente a Turboden all'Organismo di Vigilanza. Come indicato nella procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", si precisa che il sistema di *whistleblowing* previsto dal D.lgs. 231/2001 riguarda segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Pertanto, occorre tenere distinto sistema di *whistleblowing* previsto dal D.lgs. 231/2001 da quello istituito a livello di Gruppo, che ha ad oggetto, invece, segnalazioni che non rientrino nell'ambito del D.lgs. 231/2001.

6.5. La raccolta e la conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* strettamente riservato, per un periodo 10 anni.

6.6. Il reporting agli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, in particolare è stata istituita una linea di *reporting* annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

ENGLISH VERSION

(This is a courtesy translation. The official approved version is Italian version)

**ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL
pursuant to Legislative Decree 231/01**

REV.	DESCRIPTION	APPROVED BY	DATE
0	FIRST ISSUE	BOARD OF DIRECTORS	29/06/2015
1	Updating following the entry into force of the Laws 68/2015 and 69/2015 Updating following the appointment of the Sole Auditor	BOARD OF DIRECTORS	17/12/2015
2	Updating following the entry into force of the Legislative Decree 7/2016	BOARD OF DIRECTORS	21/06/2016
3	Updating following the entry into force of the Law 199/2016 Update of the Procedure about Information Flows to the Supervisory Body Updating of the new Company name: Turboden S.p.A. and the appointment of the Board of Statutory Auditors	BOARD OF DIRECTORS	31/01/2017
4	Updating following the entry into force of the Law 236/2016 and Leg. Decree 38/2017	BOARD OF DIRECTORS	20/10/2017
5	Updating of the General Section, List of Offences, Code of Ethics, Risk assessment and related Appendix, Special Section G, procedure - Information flows to the Supervisory Body following the coming into force of Law 161/2017, Law 167/2017 and Law 179/2017. Integration of Milan branch address.	BOARD OF DIRECTORS	28/06/2018
6	Update of the General Section, List of Offences, Code of Ethics, Appendix to the Risk Assessment, Special Section A, Special Section D1 for coming into force of Law 3/2019. Update of the General Section, List of Offences, Risk Assessment and related Appendix to Law 39/2019. Update of the General Section, Special Section B and C for the new system certification in accordance with ISO 45001:2018. Updating of the General Section for implementation of the change of corporate purpose and list of subsidiaries or affiliates.	BOARD OF DIRECTORS	24/06/2019
7	Update General Section, List of Offences, Code of Ethics, Risk Assessment and Appendix to the Risk Assessment, introduction of special section H in relation to Law no. 157/2019 on tax offences. Updating of the General Section, List of Offences, Risk Assessment and Appendix to the Risk Assessment in relation to Law No. 43/2019 and Law No. 105/2019. Update of the General Section to reflect some organisational changes relating to the subsidiary Turboden Turkey. Update of references to the procedures in Special Parts B and C	BOARD OF DIRECTORS	25/06/2020

	following the integration of ISO 9001:2015 and ISO 45001:2018 certified systems.		
--	--	--	--

This document contains proprietary information of Turboden S.p.A. Duplication or disclosure to a third party of the information contained herein is expressly forbidden without the written consent of Turboden S.p.A.

1. Legislative Decree 231/2001 “Administrative liability of legal entities, companies and associations, including those without legal personality”

By Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, concerning the “*Administrative liability of legal entities, companies and associations, including associations without legal personality, pursuant to Article 11 of Law No. 300 of 29 September 2000*” (hereinafter referred to as simply the “Decree” or “Decree 231”), a regime of corporate administrative liability was introduced into the Italian legal system in addition to the liability of natural persons belonging to the entity who materially perpetrate an unlawful act.

Decree 231 establishes the general principles of corporate administrative liability, the criteria for its attribution, the penalties that can be imposed, the procedure for ascertaining liability and aspects related to the application of the sanction.

An administrative fine may be imposed on the company only by a criminal judge in the protective context of criminal proceedings, and only if all the objective and subjective requirements established in the legislation have been met, i.e.:

- that a “predicate offence” has been committed
- that the perpetration of the “predicate offence” is attributable to one of the persons indicated in the legislation
- that the offence is committed in the interest or to the advantage of the entity.

It should also be noted that corporate liability is an autonomous liability, in the sense that it exists even when the offender has not been identified or is not chargeable and when the offence is quashed for a reason other than an amnesty.

1.1. Predicate offences

The administrative liability of corporate bodies cannot arise from any offence committed by persons belonging to the company, as described in detail in the following paragraph. It can only arise from the commission of certain types of offence expressly indicated in the legislation.

Such offences, known as “predicate offences”, are listed at Articles 24 and 25 *duodecies* of Legislative Decree 231/01 or are indicated in special legislation.

For the purposes of clarity of this General Section, a list of individual offences is provided in Annex I.

It should also be borne in mind that administrative liability may also arise from an attempt to commit a “predicate offence”, if such an attempt in itself legally constitutes an offence.

1.2. Objective indictment criteria

With respect to natural persons who are responsible for offences, as a result of which corporate administrative liability arises, Article 5 of the Decree identifies two categories of persons.

The entity is responsible for offences committed by:

- c) individuals in top positions i.e. those who hold positions of representation, administration or management in the entity or one of its financially or functionally independent organisational units, and persons who manage and control them, including on a *de facto* basis
- d) subordinate individuals, i.e. those who are subject to the management or supervision of one of the parties indicated at letter a).

The legislation also requires that the offence be committed “in the interest or to the advantage of the entity”.

The terms “advantage” or “interest” represent two different criteria for attributing liability: the interest of the company is assessed *ex ante*, while the company’s advantage requires *ex post* verification.

Corporate liability ceases to pertain only in cases where the offence has been committed exclusively in the pursuit of its own interests or in the interests of third parties.

1.3. Subjective indictment criteria. The adoption of the Organisation, Management and Control Model (the “Organisational Model”) as a possible exemption from administrative liability

In order to ascertain administrative liability, it is also necessary to demonstrate that the offence represents an expression of corporate policy, or at least arises from organisational negligence, in the sense that what the entity is reproached for is not having adopted organisational measures to prevent the risk of an offence.

The criteria for subjective indictment, linked to organisational culpability, are different when the offence is committed by individuals in top positions rather than by subordinates.

In fact, Article 6 of the Decree establishes that in the event that an offence contemplated by the Decree is committed by management, the entity is not liable if it can demonstrate that:

- prior to the commission of the offence, the governing body had adopted and effectively implemented Organisation, Management and Control Models capable of preventing the criminal offences in question
- the task of supervising the functioning and observance of the Model and ensuring that it is kept up to date was entrusted to a body with independent powers of initiative and control
- the persons who committed the offence did so by fraudulently evading the Organisational Models
- there was no failure to supervise or insufficient supervision on the part of the body responsible.

The Decree defines the minimum mandatory requirements that the Model must meet in order to be considered fit for purpose, namely (Article 6, paragraph 2):

- 7) identification of the activities in the context of which offences may be committed
- 8) establishment of specific protocols for planning the formation and implementation of corporate decisions in relation to offences to be prevented
- 9) identification of resource management methods capable of preventing the perpetration of offences
- 10) identification of a body to be entrusted with the task of overseeing the functioning and observance of the Model and ensuring that it is kept up to date
- 11) establishment of reporting obligations for the body responsible for overseeing the functioning and observance of the Model
- 12) introduction of a private disciplinary system to sanction non-compliance with the internal protocols indicated in the Model.

If, on the other hand, the offence is committed by subordinates, Article 7 provides that *“the entity is liable if the offence was made possible by failure to observe management or supervisory obligations”* while *“failure to observe management or supervisory obligations is excluded if, before the offence is committed, the entity had adopted and actually implemented an organisation, management and control model capable of preventing offences of the type committed”*.

In such cases the burden of proof on the collective entity is less onerous.

Paragraph 3 of Article 7 establishes that the Model must provide, in relation to the nature and size of the organisation and the type of activity it performs, measures capable of:

- guaranteeing that corporate activities are performed according to law
- promptly detecting and eliminating situations of risk.

The adoption of the Organisation, Management and Control Model is optional and not compulsory. No sanction is provided for failure to adopt a Model, but the entity is exposed to liability for offences committed by those who belong to it.

1.4. Applicable sanctions

Decree 231 establishes a detailed system of sanctions, which can be quite onerous according to the type of offence committed.

In fact, Article 9 of the Decree provides for fines and disqualifications, the confiscation of the price or the proceeds of the offence, and the publication of the judgment.

A fine is always imposed after a final sentence is issued, and is determined in units (numbering not less than a hundred or more than a thousand).

The amount of a unit varies between a minimum of €258.00 and a maximum of €1,549.00.

With respect to each offence, the legislation indicates the statutory minimum and maximum within which the Judge can impose the penalty.

The number of units is determined, at the Judge's discretion, on the basis of the gravity of the offence, the level of corporate liability and the action taken to eliminate or mitigate the consequences of the offence and prevent further offences (Article 11, paragraph 1).

The quantification of each unit is at the discretion of the Judge who uses the economic and financial situation of the institution as a parameter to ensure the effectiveness of the fine (Article 11, paragraph 2).

Article 12 of Legislative Decree 231/01 also provides for some circumstances in which the fine can be reduced:

- if the offender committed the offence mainly in his own interest or in the interest of third parties and the entity did not obtain any advantage or obtained only a minimal advantage
- if the economic loss caused is particularly insubstantial
- if, before the first instance proceedings have commenced, the entity has fully compensated the damage and eliminated the damaging or dangerous consequences of the offence or has taken effective measures to this end
- if, before the first instance proceedings have commenced, an Organisation Model capable of preventing offences of the kind that has occurred has been adopted and implemented.

On the other hand, increased sanctions are established at Article 21 of the Decree for cases of multiple offences.

Disqualifications apply only to specific offences and consist of the following measures:

- disqualification from performing the activity
- suspension or revocation of the authorisations, licences or permits which were necessary to commit the offence
- prohibition on entering into contracts with the public administration, except in order to obtain a public service
- exclusion from, and revocation of existing concessions, loans, grants or subsidies
- prohibition on the advertising of goods and services.

The following conditions must pertain in order for disqualifications to be applied:

3. the entity must have obtained a substantial profit from the offence and the offence must have been committed by a person in a top position or, if committed by subordinate individuals, the offence must have been caused or facilitated by serious organisational shortcomings
4. the offences were repeated over time.

Disqualifications cannot, however, be imposed if the economic loss that would be caused is particularly grave or if the offender committed the offence in his own interest or in the interest of third parties and the entity did not obtain any advantage or obtained a minimal advantage.

There is also another case of exemption. Disqualification is not applied if all the following conditions pertain before the first instance proceedings have commenced:

- the entity has fully compensated the damage and eliminated the damaging or dangerous consequences of the offence or has taken effective measures to this end
- the entity has eliminated the organisational deficiencies that led to the offence by the adoption and implementation of Organisational Models capable of preventing offences of the kind that occurred
- the entity has made the profit obtained available for confiscation.

If these conditions arise at a later stage, and provided that the entity has expressly made a specific request within 20 days of notification of the sentence, it is possible to have the disqualification converted into a fine (Article 78).

In opting for a disqualification that is capable of preventing offences of the type committed, the judge must follow the same criteria as indicated above for fines.

It is possible for various disqualifications to be imposed jointly.

In particular, the disqualification must be of a specific nature, i.e. it must concern the activity in relation to which the entity committed the offence.

The prohibition on entering into contracts with the public administration can in fact be limited to certain types of contract or certain administrations.

Among the various disqualification measures, a disqualification from performing an activity (involving the suspension or revocation of authorisations, licences or concessions necessary for the performance of the activity) cannot be imposed unless the imposition of another sanction is insufficient.

In principle, disqualifications are temporary: their duration cannot be less than three months or longer than two years. However, in the event that the entity has obtained a substantial profit from the offence and has already been convicted at least three times in the last seven years, a temporary disqualification from the performance of the activity can become a permanent disqualification. Similarly, a Judge may impose a permanent ban on the entity from entering into contracts with the public administration or on advertising goods or services, if the same sanctions have been imposed on the entity at least three times in the preceding seven years.

A permanent disqualification from performing an activity can always be imposed if the entity or one of its organisational units is consistently used for the sole or main purpose of enabling or facilitating the offences for which the entity is responsible.

In cases where the conditions exist to impose a disqualification involving the suspension of the entity's activity, and if the entity performs a public service or a service in the public interest, the suspension of which could involve grave prejudice to the community, or if the suspension of the activity, given the size of the entity and the economic conditions of the territory in which it is located, could have serious repercussions for employment, the Judge may, instead of a disqualification, order that the entity's activity continue under the guidance of a commissioner for a period equal to the duration of the sanction to be imposed.

Law no. 3/2019 introduced a major tightening of the provisions on disqualification sanctions in the case of the offences referred to in Article 25, paragraph 2 (cases provided for and punished by Articles 319, 319-ter, paragraph 1, 322, paragraphs 2 and 4, of the Italian Civil Code).p.) and paragraph 3 (cases provided for and punished by articles 317, 319, aggravated pursuant to article 319-bis when the entity has made a significant profit from the fact, 319-ter, paragraph

2, 319-quater, 321 c.) and paragraph 3 (cases provided for and punished by articles 317, 319, 319-ter, paragraph 1, 319-quater, 321 c.).p.), providing for the application of the disqualification sanctions referred to in Article 9, paragraph 1, for a duration of not less than 4 years and not more than 7, in the case of an offence committed by top management and not less than two years and not more than four if the offence was committed by one of the persons referred to in Article 5, paragraph 1, letter b).

If, then, the entity has made every effort, before the first-degree sentence, to prevent the criminal activity from having further consequences, to ensure the evidence of the crimes and to identify the persons responsible or to seize the sums or other benefits transferred and has eliminated the organisational deficiencies that determined the crime through the adoption and implementation of organisational models suitable for preventing crimes of the type of the one that has occurred, the disqualification sanctions have the duration established by Article 13, paragraph 2 (not less than three months and not more than two years).

In all cases, provision is made for the confiscation of the proceeds or profit of the offence in the event of a conviction. When it is not possible to confiscate the goods that constitute the proceeds or profit of the offence, sums of money, goods or other assets of equivalent value can be confiscated.

In cases where a disqualification is imposed, the Judge may order the publication of the conviction or an extract of the conviction at the expense of the convicted entity in one or more newspapers indicated by the Judge.

1.5. Provisional measures

Pending the criminal proceedings, on the request of the public prosecutor, the Judge may impose the disqualifications described above provisionally.

The prerequisite for the application of provisional measures is the existence of strong evidence of corporate liability, together with indications of a real danger that further offences of the same kind will be committed.

As in the case of provisional measures in proceedings against a natural person, measures against entities must meet the requirements of proportionality, appropriateness and adequacy (Article 46): they must be proportionate to the gravity of the act and the sanction that can be imposed, appropriate for the nature and degree of provisional requirements, and adequate for the actual provisional requirement for which the measure has been requested, a requirement which cannot be satisfied by another measure.

The duration of measures imposed provisionally (Article 51) is determined by the Judge and cannot in any case exceed one year.

If a conviction has already been secured at first instance, the duration of the provisional measure can correspond to that of the sentence, provided it is within the limit of three and a half years (Article 51, paragraph 2).

The legislation then provides for the suspension, revocation and replacement of provisional measures.

Including as a provisional measure, it is possible that, as an alternative to disqualification, the Judge may order the appointment of an external commissioner for the entire duration of the sanction that would have been applied.

1.6. Offences committed outside Italy

According to Article 4 of Legislative Decree 231/2001, the entity may be held liable in Italy for offences contemplated in the Decree that are committed outside Italy. The explanatory report for Decree 231 emphasises the need, in order to avoid creating loopholes in the legislation, to avoid allowing a criminal situation that could occur frequently to go unpunished.

The prerequisites on which corporate liability for offences committed outside Italy is based are:

- that the offence must be committed outside Italy by a person functionally related to the entity pursuant to Article 5, paragraph 1, of Legislative Decree 231/2001
- the entity must have its headquarters in the territory of the Italian state
- the entity can be liable only in cases and under the conditions established in Articles 7, 8, 9 and 10 of the Criminal Code (in cases in which the law provides that the guilty party - a natural person - is to be punished on demand of the Ministry of Justice, action will be taken against the entity only if the demand also covers the entity)
- if the cases and the conditions indicated in the said Articles of the Italian Criminal Code pertain, the entity is liable provided action is not taken against it in the state in which the act was committed.

1.7. The Confederation of Italian Industry “guidelines”

Article 6 of Legislative Decree 231/2001 expressly provides that Organisation, Management and Control Models must be adopted on the basis of the codes of conduct produced by the representative associations of the entities.

The Confederation of Italian Industry (Confindustria) Guidelines were approved by the Ministry of Justice by the Ministerial Decree of 4.12.2003. A subsequent update, published by Confindustria on 24.05.2004, was approved by the Ministry of Justice, which considered the Guidelines suitable for the achievement of the objectives established for the Decree.

Those Guidelines were subsequently updated in 2008 and in 2011, and were most recently updated and approved by the Ministry of Justice in March 2014.

The Confindustria Guidelines establish the following planning stages for the definition of an Organisation, Management and Control Model:

- identification of the risks, i.e. an analysis of the corporate context in order to identify the areas of activity and the methods by which the offences established by Legislative Decree 231/2001 could be committed
- the establishment of a control system (so-called protocols) capable of preventing the risks of crime identified in the previous phase, through an assessment of the control system currently operating in the entity and its degree of adaptation to the requirements established by Legislative Decree 231/2001.

The most significant components of the control system for ensuring the effectiveness of the Organisation, Management and Control Model outlined in the Confindustria Guidelines are:

- the establishment of ethical principles and rules of conduct in a Code of Ethics
- a system of organisation that is sufficiently formalised and clear, in particular with respect to the allocation of responsibilities, reporting lines and job descriptions, with specific provisions for control principles
- manual and/or computerised procedures governing the performance of the entity’s business and featuring appropriate controls
- powers of authorisation and signature that are consistent with the organisational and management responsibilities assigned by the entity and, where appropriate, the establishment of spending limits
- control and management systems that are capable of promptly identifying any critical issues
- staff awareness and training.

It should be noted that any discrepancies regarding specific points of the Confindustria Guidelines do not *per se* affect the validity of the Model. In fact, as it must be drafted with regard to the actual situation of the entity to which it refers, each individual Model may well differ from the Confindustria Guidelines, which by their nature are a general outline.

It should be noted that, on the occasion of the last update of the Model, the operational indications of Confindustria illustrated in the position paper "The administrative responsibility of entities at the time of Covid-19" published in June 2020 were also taken into consideration.

2. The company

Turboden S.p.A. (hereinafter simply “Turboden”) is a European leader in the development, production and installation of turbogenerators based on the Organic Rankine Cycle, a technology for the generation of electricity, for combined heat and power production from various renewable sources and from industrial heat recovery which is particularly suited to distributed generation.

The company, founded in 1980 in Milan, in 2009 became part of the UTC Corporation, a world leader in the design, construction and maintenance of aircraft engines, space propulsion systems and industrial gas turbines, in order to develop solutions based on ORC (Organic Rankine Cycle) technology for electricity generation from renewable sources and heat recovery on a worldwide level.

In 2013 UTC exited the energy market, signing a strategic alliance with Mitsubishi Heavy Industries, making Pratt & Whitney Power Systems (now PW Power Systems) and its subsidiary Turboden part of the MHI Group.

Thanks to its long experience in the energy efficiency sector, since 2017 Turboden has expanded its portfolio of solutions with turbo expanders and large heat pumps to contribute to global efforts to mitigate global warming by creating reliable and clean energy systems.

Turboden’s main fields of application concern:

- biomass cogeneration for district heating, industrial sawmills, pellet or MDF panel production processes, greenhouses and refrigeration systems (with absorption chillers);
- cogeneration at high temperature, with production of electricity and steam at medium pressure at the service of multiple production processes, such as agrofood & beverage, chemical and pharmaceutical, paper and wood, plastic and rubber, brick;
- heat recovery: generation of electricity from waste heat produced by industrial processes such as cement, glass, steel, oil and gas plants, incinerators, and production processes for ferrous and non-ferrous metals
- small-scale combined cycles: generation of electricity from hot flue gases from reciprocating engines or gas turbines (compressor stations)
- geothermal: mainly from water-dominated low-temperature wells (100-180 °C)
- CSP: production of electricity with medium-high temperature solar collectors.

More specifically, the corporate objective of Turboden, within the limits set by the law, concerns the following activities, in Italy and abroad:

- design, construction, installation and trade, operational rental also according to ESCO (Energy Service Company) and BOOT (Build, Own, Operate and Transfer) models, of:
 - a) processes, machines and plants for power generation operating with organic and inorganic working fluid;
 - b) processes and plants for the recovery of dispersed energy for the use of permanent sources of energy, such as solar energy, biomass energy, geothermal energy, as well as the recovery of industrial waste heat;
 - c) processes, machinery and installations for the transfer of thermal energy between sources at different temperatures, including heat pumps and refrigeration equipment, and energy storage systems;
 - d) electrical energy storage and subsequent return systems;
 - e) processes and plants for the desalination and separation of useful substances from water, including geothermal and marine waters;

- the manufacture of industrial equipment in general, of components of tooling equipment, of spare parts and accessories and of measuring instruments relating to the installations themselves;
- the overhaul and assistance on the aforesaid industrial plants and equipment for mechanical, hydraulic, electrical and electronic requirements, with the supply and assembly of the relative spare parts;
- the study, the elaboration, the management - taking care of the application and the implementation - of integrated and computerized systems and procedures, as well as the study and the analysis, the realization, the purchase, the sale and the concession in use of the software, of the relative procedures and of the connected hardware, as well as the concession of licenses of the own technology and patents;
- the study and application of solutions to improve and optimize the use of energy and allow energy saving, as well as the production and trade of related equipment;
- training of personnel in the use and maintenance of engines, plants and industrial equipment also through the design and production of manuals, aids and materials in general or using interactive multimedia applications on computer media and on world wide web pages (internet);
- the study and research of the best exploitation of dispersed energy, as well as the rational application of the energy produced;
- participation in research projects, including with universities, the holding of seminars and study conferences to publicize methods of energy production or exploitation, the establishment of scholarships and the promotion of campaigns aimed at saving energy.

Turboden performs its activities mainly at its headquarters at Via Cernaia No. 10, Brescia, and at the warehouse at Via Caselle No. 57, Flero, also in Brescia.

In addition, it should be noted that some activities are performed by the company's German branch - a local unit located in Kirchseeon, Germany - which provides maintenance services and technical support, as well as warranty support to some geothermal and biomass plants in the area. The following table contains general information on Turboden:

Company name	Turboden S.p.A.
Registered Office	Brescia – Via Cernaia No. 10
Operational premises	Brescia – Via Cernaia No. 10 Flero (Brescia) – Via Caselle No. 57 Milan – via Castel Morrone 22
Local unit	Turboden S.p.A. German branch, Hauptstraße 45, 85614 Kirchseeon (Germany)
Company register	Brescia
REA No.	461817
Certifications	ISO 9001:2015 ISO 45001:2018
Collective Labour Agreement applied	Engineering and plant installation workers
National Social Welfare Institution No.	Omissis

National Institution for Insurance against Accidents at Work No.	Omissis
Website	www.turboden.eu

2.1. The governance model

Turboden has adopted a multi-person, collegial system of administration. Its control body is the Board of Statutory Auditors and accounting control is performed by independent auditors.

The Company is administered by a Board of Directors with five members, appointed by the Shareholders' Meeting. Pursuant to Article 14 of the Articles of Association, the company is represented, including in legal proceedings, by the Chairman of the Board of Directors or, for actions delegated to them and if appointed, to the Vice-Chairman(s), individual managing directors, directors, representatives and agents, within the limits set out in their power of attorney. At the time of approval of the 7th revision of the Model, a Chairman and two Managing Directors, one of whom acts as Chief Executive Officer (CEO), were appointed. They are responsible for the legal representation of the company, and exercise the powers described below.

More specifically, the Managing Director & CEO is responsible, *inter alia*, for the following activities:

- ensure the achievement of the company's global revenue and margin objectives through the definition of marketing and commercial strategies and policies;
- supervise the administrative, financial and accounting documentation activities in compliance with the law;
- analysing macroeconomic trends, making long-term forecasts and projections and identifying business expansion opportunities;
- disciplining design activities so as to achieve the management of the same, ensuring that all necessary measures are observed with regard to the structures, the organization of work and in general the design activities, means, safeguards, measures, as well as formal requirements preventing, preventing, immediately stopping and repressing any situation of non-compliance with current regulations;
- manage all aspects relating to the design of the systems produced by the Company;
- optimize production activities from the engineering point of view, the highest level of efficiency, order and coordination;
- ensure the procurement activity functional to the production needs of the company, guaranteeing the qualitative, quantitative, economic and financial optimisation of purchases of raw materials, semi-finished products, packaging materials, consumables and services;
- guarantee the entire flow of materials, from purchase to planning, programming and control of production, management of warehouses, internal movement of materials and distribution.

Furthermore, the Managing Director & CEO is exclusively vested with all powers and duties of the "employer" and the "client" pursuant to Legislative Decree 81/08, and is the "legal representative" with respect to the environmental protection regulations established by Legislative Decree 152/2006. As indicated in the special section on hygiene and safety in the workplace and environmental protection, the Managing Director & CEO has delegated the relevant powers /duties to the Environmental Health & Safety Manager.

The other Managing Director manages the research and development, intellectual property, information technology and human resources departments and is responsible, *inter alia*, for:

- coordinating the company's product and process innovation activities and issuing instructions for the company's research and development plans;
- coordinating the company's patent activities;
- ensuring the planning and development of the company's IT system, contributing to the definition of its current and future objectives, as well as the verification and optimisation of system performance in terms of both hardware and software;
- overseeing the management of company personnel (or of group subsidiaries), except for matters reserved to BoD e.g. those relating to recruitment and dismissal of employees at management level, remuneration and/or other benefits for employees at management or executive level, and the determination of the total remuneration paid to or on behalf of expatriate staff employed by the company.

Both Managing Directors are vested, with sole and separate signing authority, with all powers of ordinary and extraordinary administration for the performance of corporate actions, with the exception of those powers reserved for the Board of Directors, to be exercised in accordance with adopted policies and the guidelines of the Board, and with the specification that all orders for bank withdrawals or funds transfers, cheques, promissory notes, credit transfer orders and other payments must be signed jointly with the Controller of the company or another person (belonging to MHI) with the relevant powers.

By way of example, in order to perform these duties, and within the limits indicated above and of what is necessary for their concrete execution, each Managing Director has been vested, with separate signature, with the following powers:

- opening bank transfer accounts and current accounts
- endorsing bills, cheques, promissory notes and postal orders, discount and encashment documents, making deposits in cash and obtaining bank receipts
- concluding contracts of carriage
- performing any operation at the public administration, the deposit and loan bank, revenue offices, post offices, treasurer's offices, customs offices and any public office in any location in Italy or abroad.
- collecting sums and all other items due to the company from any person or entity and issuing the relevant receipts and discharges
- submitting applications for licences, permits, authorisations and administrative concessions of any kind
- granting, either to employees of the company or to third parties, limited powers for the performance of certain acts in the context of the powers granted by mandate
- signing, entering into and executing contracts or agreements concerning the sale of products and services in the name and on behalf of the company
- obtaining cash loans and providing guarantees or mortgages on the property, rights or assets of the company.

As provided in Article 16 of the Articles of Association, the Board of Statutory Auditors is composed of three standing members and two alternate members.

Cases of ineligibility for election, forfeiture and incompatibility and the appointment, cessation or replacement of auditors are governed by the provisions of law.

As indicated previously, accounting control is exercised by an independent auditing company which is listed in the relevant register.

2.2. The organisational structure and system of delegation

The organisational structure encompasses the areas into which the company's activities are divided into separate departments.

The company provides that only persons vested with formal and specific powers can enter into commitments to third parties in the name and on behalf of their company.

Accordingly, special mandates have been awarded for the performance of organisational roles that involve a requirement for power of attorney, taking account of the structure of the organisation for which the agent is responsible.

Mandates are kept at the company headquarters, except for notarial documents, which are kept on file by the authenticating notary as provided by law.

In order to render each agent's roles and responsibilities in the corporate decision-making process immediately evident, Turboden has produced a summary table outlining its organisational structure (Approval Matrix SGQ-QUA.AL-31).

The first-level organigram, appended to this document (Annex II to the Model), sets out:

- the areas into which the company's activities are divided
- the hierarchical and functional reporting lines
- the persons that operate in each area and their respective organisational roles.

The organigram is officially communicated to all company personnel through appropriate organisational communications and is regularly updated to reflect any changes that actually occur in the organisational structure.

[omissis]

2.3. Intragroup relations

Since 2013, Turboden has been part of the Mitsubishi Group and, more precisely, is 51% owned by Mitsubishi Heavy Industries Ltd. [omissis]

Turboden wholly owns a recently established Turkish company that essentially performs the same activities as Turboden S.p.A. [omissis]

Turboden also has a significant shareholding (49%) in Turboden Rus, which carries out activities that are substantially the same as those of Turboden S.p.A. [omissis].

Further Turboden S.p.A. owns minority participations in other companies [omissis].

2.4. The management systems

Turboden pursues, including at the international level, the objective of offering a product that meets the requirements of its clients.

The pursuit of this objective must be achieved through constant respect for people who work for the company.

In order to better protect these values and to ensure that they are constantly integrated into the company's everyday business, Turboden has been granted ISO 9001:2015 quality certification. These quality management systems are of significant assistance in ensuring the reliability of the internal control system in the context of specific processes.

In addition, the Company obtained certification of its occupational health and safety management system in accordance with the international standard ISO 45001:2018 in June 2019. The purpose of this system is to make systematic for the

Company the control, knowledge, awareness and management of all possible risks inherent in situations of normal and extraordinary operations in the workplace.

In addition, the Company is required to apply the J-Sox internal control system and some MHI group policies, which comply with the compliance system adopted by the Company.

2.5. The information system

The information system plays a significant role among the various elements that make up the control environment.

[omissis]

The company has implemented specific procedures to guarantee the security of the information system.

2.6. The Code of Ethics

Mitsubishi Heavy Industries has adopted a Global Code of Conduct for the group which has also been adopted by Turboden.

Despite this, Turboden decided to adopt its own Code of Ethics which constitutes an integral part of the Model (Annex III).

The Code of Ethics lays down the commitments and ethical responsibilities in the conduct of business and corporate activities to be followed by employees, collaborators of various kinds, or members of the governing bodies of Turboden. From this standpoint the principles it contains are also a useful interpretative reference for the actual application of the Model in terms of corporate dynamics.

The Model addresses the need to prevent, insofar as possible, the offences provided for in the Decree by establishing specific rules of conduct.

This focus distinguishes it from the Code of Ethics, which is an instrument of general application aimed at promoting “corporate ethics” but not establishing any specific procedures. In fact, the effectiveness of the internal control system depends on the integrity and ethical values of the people who work within the organisation, in particular those who administer and monitor corporate controls. It is, however, necessary to closely integrate the Organisational Model and the Code of Ethics in order to form a *corpus* of internal rules that serve to encourage a culture of ethics and corporate transparency.

The Code of Ethics is therefore binding on those to whom it is specifically addressed.

3. The Organisation, Management and Control Model

In the light of information provided by Legislative Decree 231/01, Turboden has decided that the implementation of the Organisation, Management and Control Model is consistent with its corporate policy.

The Board of Directors approved the first version of the Model on 29 June 2015 and then approved subsequent amendments as follows:

- by resolution dated 17/12/2015 the BoD approved the updating of the Model to reflect the changes brought by the Laws 68/2015 and 69/2015 which modified the catalogue of offences relevant for the Legislative Decree 231/01. The Model also included the modifications to the Bylaws of the Company, changed so to authorize the appointment of a Sole Statutory Auditor, and included the appointment of the Sole Statutory Auditor.
- by resolution dated 21/06/2016 the BoD approved the updating of the Model to reflect the changes brought by the Law 7/2016 that entailed some modifications to the special section of the Model about computer crimes.
- by resolution dated 31/01/2017 the BoD approved the updating of the Model due to the introduction of a new crime in the catalogue of crimes relevant for the Legislative Decree 231/01 (i.e. the crime of "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" ex art 603 bis of the Italian Penal Code). The updated Model also included: the change of the Company name (now Turboden S.p.A.); the appointment of the Board of Statutory Auditors in lieu of the Sole Statutory Auditor; the updating of the Organisation Charter of the Company; some minor amendments to the annex V of the Model (Information flows to the Supervisory Body Procedure); the cancellation of the reference to the procedure SGQ-QUA.PG-4 about the management of technical documents, considering the better reference to the Patent Clearance Policy (SGQ-QUA.PO-37-rev.1).
- by resolution of the Board of Directors of 28/06/2018, the Model was updated in order to incorporate the changes introduced by: i) Law 161/2017, which introduced among the predicate offences, pursuant to art. 25 duodecies of Legislative Decree 231/2001, offences relating to illegal immigration; ii) Law 167/2017, which provided for art. 25 terdecies, entitled "Xenophobia and Racism"; iii) Law 179/2017, containing "Provisions for the protection of the authors of reports concerning crimes or irregularities, of which the reporters have become aware in the context of a public or private employment relationship", which regulates whistleblowing.
- by resolution of the Board of Directors of 24/06/2019, the Model was updated in order to incorporate the amendments introduced by Law no. 3/2019 on "Measures to combat crimes against the public administration, as well as on the prescription of the crime and on the transparency of political parties and movements", which: i) introduced the crime of "Trafficking in illicit influences" in the context of crimes under Italian Legislative Decree 231/01; ii) amended the procedure for the crimes of "Corruption among private individuals" and "Incitement to corruption among private individuals"; iii) amended certain disqualification sanctions for crimes against the Public Administration. In addition, the provisions of Law no. 39/2019 were included. Law 39/2019 included in Legislative Decree 231/2001 the art. 25 quaterdecies "Fraud in sports competitions, illegal gambling or betting and gambling by means of prohibited devices", which provides for the relevance of the offences of "Fraud in sports competitions" and "Abusive exercise of gambling or betting activities", respectively provided for in articles 1 and 4 of Law 401/1989. Furthermore, the Model has been updated following the certification of the occupational health and safety management system in compliance with the ISO 45001:2018 standard, which has led to a reorganization of the existing procedures and therefore the need to update the relevant parts of the Model.

- With the resolution of the Board of Directors of 25/06/2020, the Model was updated in order to implement the changes introduced by Law no. 157/2019, for conversion into law, with amendments, of Decree Law no. 124/2019, containing urgent provisions on tax matters and for non-deferrable needs; by Decree Law no. 105/2019 containing urgent provisions on the subject of national cyber security perimeter, converted with amendments by Law no. 133/2019 and finally by Law no. 43/2019, containing "Amendment to article 416-ter of the Criminal Code on political-mafia exchange voting". Moreover, the Model has been updated to incorporate the change in the registered and operational headquarters of the Turkish subsidiary, as well as the updating of certain procedures relating to ISO 9001:2015 and ISO 45001:2018 certified management systems, following their integration.

The company believes that the adoption of the Model, together with the codification of precise rules of conduct, constitutes an effective tool for creating awareness among all who work for the company, so that their work is inspired by ethics and is consistent with the rules and procedures contained in the Model.

The purpose of the Model is therefore the provision of a structured and organic system of prevention, deterrence and control which is intended to reduce the risk of criminal offences by identifying sensitive activities and the rules that govern them.

The Organisational Model is "an instrument issued by the management body", pursuant to Article 6, paragraph 1, letter a) of Legislative Decree 231/2001, and therefore the power to make any amendments or additions to the Model rests exclusively with the Board of Directors of Turboden.

In particular, it would be advisable to amend and supplement the Model if special circumstances arise, such as, but not limited to, new legislation that includes new offences concerning the company within the terms of Legislative Decree 231/01, significant changes in the company's corporate structure, the involvement of the company in proceedings for the ascertainment of liability, or a revision of the procedures referred to in the Model.

The Supervisory Body, in cooperation with the departments concerned, may propose to the Supervisory Body any amendments or additions to the Model that it deems necessary as a result of the performance of its corporate function. Amendments of an insubstantial nature will be communicated to and ratified by the Board of Directors on an annual basis.

3.1. Objectives and purpose

For Turboden, the adoption of the Model is not merely a way to benefit from the exemption provided for in Decree 231: it is also a tool to improve the company's management and control system.

Moreover, thanks to the Model's identification of "sensitive processes", i.e. those activities that are most at "risk of an offence" and the consequent introduction of appropriate procedures, the company sets itself the objective of:

- creating awareness among all those working for the company that unlawful conduct is strongly condemned by and contrary to the interests of Turboden, even when the company could apparently obtain a benefit, because in addition to being against the law, such conduct is contrary to the company's social and ethical principles
- making company operators aware that in the event of a violation of the provisions of that document, they may be committing an offence subject to criminal and administrative sanctions
- making company operators fully aware that any misconduct could also result in administrative fines being imposed on the company

- enabling the company, by constant monitoring of sensitive processes and thus any risks of an offence, to react promptly in order to prevent and stop the offences from being committed.

3.2. Persons concerned

The Model is intended for and must be complied with by:

6. directors, area representatives and auditors
7. all managers
8. all employees
9. any collaborators, agents, representatives and consultants of Turboden, if they find themselves operating in areas of activity that are deemed sensitive
10. suppliers and commercial partners within the limits and by the methods described in paragraph 4.3 below.

3.3. Activities prior to the creation and update of the Organisational Model

In order to have effect as provided by Legislative Decree 231/01, the key characteristics of an Organisational Model must be effectiveness and adequacy.

Effectiveness is achieved by correct adoption and implementation of the Model, an activity which is assisted by the Supervisory Body, which monitors and verifies the process and then assesses the consistency between actual practice and the newly established Model.

The Model's adequacy depends on its actual ability to prevent the offences provided for in the Decree.

This can be ensured by the existence of preventive and corrective control mechanisms that are in a position to identify operations or "sensitive processes" of an anomalous nature.

For these reasons, the preparation of the Turboden Model has prompted a series of activities aimed at building a system of prevention and risk management that is in line with the provisions of Legislative Decree 231/2001.

The following aspects were analysed and reassessed during each Model updating:

- the governance model;
- relations with MHI;
- the organisational structure and system of delegation;
- the management systems;
- the information system;
- codes of conduct established at group level;
- existing policies and procedures.

3.3.1. Risk assessment

For the establishment of the Model, once the company's organisational structure was assessed, all of Turboden's business was analysed in order to identify which of the "predicate offences" established by Decree 231 could hypothetically occur in the company.

In this respect it was always borne in mind that the assessment in question cannot be based exclusively on the concept of "acceptable risk" as normally understood in the economic-corporate context.

From an economic standpoint, the risk is considered "acceptable" when the additional controls "cost" more than the resource to be protected.

Obviously such logic is not sufficient to meet the standards set out by Decree 231.

It is nevertheless important to identify a risk threshold, since otherwise the quantity of preventive controls would become virtually infinite, with obvious consequences in terms of both the effectiveness of the Model and the continuity of the company.

With reference to cases of fraud, a risk is deemed to have been adequately addressed when the preventive control system is such that it cannot be bypassed except by fraud. This level of control meets the normative requirements of Decree 231.

With respect to non-intentional offences, the conceptual threshold of acceptability is the fact that the offence is committed, despite the establishment of specific protocols and strict observance of the monitoring requirements established by the Decree for the relevant corporate departments and the Supervisory Body.

Therefore, since the Model has to cover both intentional and non-intentional hypotheses, its first objective should be the regulation and oversight of activities that involve the risk of an offence, in order to prevent such an offence from being committed.

From this logical premise, the areas potentially exposed to the risk of an offence were mapped, taking as a reference the best practices and guidelines published in the Confindustria guidelines.

The activity took the form of interviews with the company's senior management, an analysis of internal documents to obtain the relevant information, and analysis of possible organisational safeguards already in place, as specified in the following paragraph.

It should be specified that when new offences are introduced into Legislative Decree 231/2001 or as a result of changes in the company's organisation and operations, the risk assessment will be updated following the specific risk analysis activities carried out from time to time.

3.3.2. Analysis of existing protocols

During the risk assessment phases, it was decided to collect and analyse:

- procedures
- operating instructions
- records and documents that can provide evidence of internal processes
- methods for managing and conducting control activities

in order to take due account of measures that have already been adopted by the company and to assess their suitability as measures for preventing offences and controlling sensitive processes.

Therefore, with respect to activities at risk that are insufficiently protected, actions were identified that were deemed more effective and better suited to fully dealing with the risk.

3.4. Identification of potential risk areas (“sensitive areas”) in relation to certain types of offence

As a result of the analysis, study and investigation described above, it is clear that the “sensitive areas” mainly concern the following categories of offences:

- A. *Offences regarding relations with the public administration*
- B. *Offences regarding workplace hygiene and safety*
- C. *Environmental offences*
- D. *Corporate offences*
 - D1. *Private bribery and instigation to bribery*
- E. *Crimes against industry and trade*

- F. *Computer-related offences*
- G. *Offences involving the employment of illegally staying third-country nationals and illegal immigration*
- H. *Tax offences*

An appropriate Special Section was created for each category of offence, in which the individual “sensitive processes” identified during the assessment phase are described in detail.

The Model can be implemented with further Special Sections covering offences newly included in the terms of Legislative Decree 231/01 in the event that, as a result of the risk assessment process, the company has detected sensitive areas in relation to the offences considered.

3.5. Identification of offences considered an “insignificant risk”

Once the risk mapping has concluded, the risk of certain types of offence was deemed to be not reasonably significant. In fact it is believed that the offences of forgery of money, other legal tender and of official stamps (Article 25-*bis*), the offences of insider trading and market manipulation (Article 25-*sexies*), offences on racism and xenophobia art. 25 *terdecies*) and offences of fraud in sporting competitions (Art. 25 *quaterdecies*) do not arise in the context of Turboden’s business.

With respect to terrorist offences (Article 25-*quater*), offences against the person (Article 25-*quinqüies* and 25-*quater* 1), transnational and organised crime offences (Article 24 *ter*), no potential “at risk” areas were identified as the likelihood of such offences being committed appears remote, both in view of the company’s current operations and in view of the elements that would be necessary to commit the offences in question, and the implausibility of their being committed in the interest or to the advantage of the company.

With specific reference, on the other hand, to the offences of receiving stolen goods, money laundering, the use of money, goods or assets of illicit origin (Article 25 *octies*), offences committed in breach of copyright (Article 25 *novies*) and the offence of incitement to not testify or to bear false testimony before the judicial authorities (Article 25 *novies*), it was concluded that the principles of the Code of Ethics, in addition to those already established in respect of other “sensitive areas” and the relevant procedures to safeguard sensitive activities, are appropriate means of governance and prevention.

The same conclusion was reached in relation to the risk of “self-laundering”.

For greater clarity and major details on the other offences, see the “Risk Mapping” document appended to the General Section (Annex IV).

The Board of Directors, in collaboration with the corporate functions and the Supervisory Body, will assess whether to extend/supplement its risk analysis activities and consequently update the Model.

3.6. The structure of the Organisational Model

Based on the outcome of the risk assessments that was conducted, Turboden's Organisation, Management and Control Model is composed of:

- this “General Section”, which sets out the contents of the Decree, the function of the Organisational and Management Model, the tasks of the Supervisory Body, the disciplinary system, and in general the principles, logic and structure of the Model itself
- the Code of Ethics

- the individual “Special Sections” that, as indicated above, concern the specific types of offence analysed and the sensitive activities identified therein, for the purposes of prevention of the offences contemplated by the Decree
- the annexes cited in the individual sections of the Model (for example organigrams, management systems, procedures, etc.).

The General Section, the Special Sections and the Annexes form an integral and substantive part of the Model.

In general, the Turboden Model is inspired by the following principles:

- each operation or action that takes place in a sensitive area must be verifiable, documented, coherent and appropriate
- in principle, no one should be able to autonomously manage an entire process within a sensitive area, i.e. it is essential to comply with the principle of separation of duties
- the award of powers must be consistent with organisational responsibility
- the Supervisory Body (see chapter 5), in close collaboration with the top management, is responsible for promoting the effective and proper implementation of the Model, including through the monitoring of corporate conduct in the areas of activity that are concerned by the Decree and assessed in the Model
- adequate resources are made available to the Supervisory Body for the duties entrusted to it, enabling it to achieve the reasonably expected results
- the *ex post* verification of corporate conduct and the functioning of the Model, and the resulting periodic update of the Model, is ensured
- all corporate levels are involved in the dissemination and implementation of the rules of conduct and the established procedures
- an adequate penalty system is established for violations of the provisions of the Code of Ethics and the Model
- an obligation exists to report to the Supervisory Body.

3.7. Precautionary supervision protocols and system

The objective that the company sets itself is to ensure optimum standards of transparency and traceability of those processes and activities which could potentially be susceptible to the offences provided for in the Decree.

On the basis of the risk analysis activities indicated above and described in more detail in the individual Special Sections, the necessary protocols (and procedures) have been developed to control potential areas at risk of offences.

With respect to these processes, the existing management procedures and controls were examined and the necessary actions taken where deemed appropriate, in accordance with the following principles:

- in general terms, the internal organisation of the company must respect the basic requirements of formalisation, transparency, communication and separation of roles, with specific reference to the granting of powers of representation and operational functions
- the system of mandates and division of powers must be characterised by “certainty” in terms of the identification of powers awarded, while also facilitating the efficient operation of the company’s business
- internal procedures and protocols must be characterised by the following elements:
 - separation within each process (so-called segregation of duties) between the person who takes the decision (the decisional faculty), the person who authorises it, the person who carries out the decision and the person who is given control of the process
 - a written record of each important step of the process, including the control phase (so-called “traceability”)
 - an adequate level of formalisation and dissemination.

The procedures indicated in the Model concerning conduct are obviously to be considered as supplementing other organisational guidelines, the organigram, and the system of allocation of corporate powers and procedures already used or operational within the company which are deemed not to require amendment for the purposes of the Legislative Decree 231/01, insofar as they are functional to the Model.

If critical factors arise during application, the company will adapt the procedures to render them consistent with the requirements underpinning the application of the Decree.

A review of the relevant procedures can be found in the individual Special Section.

4. Dissemination of the Organisation Model

Turboden promotes the dissemination and study of the Model by all the persons concerned, as specified in paragraph 3.2 above.

The Model is disseminated by:

- the issue of a communication setting out the principles underlying the Model and its contents
- the publication of the Model on the company intranet, for easy consultation by all persons concerned

The general section of the Model (except for some parts of purely internal reference to the company and therefore not for disclosure to third parties), the Code of Ethics (Annex III) and the anticorruption policy are also posted on the company website.

4.1. Employee training

To make the Model effective, the company aims to ensure that both current and future employees gain a proper knowledge of the rules and conduct that it advocates, with varying levels of detail according to the different levels of involvement of personnel in “sensitive” processes and areas.

Therefore, all training programmes have a minimum common content consisting of an illustration of the principles of Legislative Decree 231/01, the constituent elements of the Model, the individual cases of “predicate offence” and the conduct that is deemed sensitive in relation to such offences.

In addition to this common matrix, each training programme is tailored to provide trainees with the necessary means to fully comply with the provisions of Legislative Decree 231/2001 in the context of the operations and the duties of each particular group of trainees.

Participation in these training programmes is mandatory and signatures demonstrating attendance will be required for sessions at which topics related to Legislative Decree 231 will be dealt with.

4.2. Reporting to directors, statutory auditors and independent auditors

A copy of this Model is provided to each director and statutory auditors.

The independent auditors are also made aware of its adoption.

4.3. Shareholder information

Shareholders are informed of the adoption of the Model and the consequences that any conduct contrary to the provisions of both the Model and the Code of Ethics could have for the company.

4.4. Information for third parties

Third parties (suppliers, consultants, collaborators and commercial partners) are provided with the relevant information on the company’s adaptation to the requirements laid down by Legislative Decree 231/2001, on the adoption of the Code of Ethics, and on the consequences that any conduct contrary to applicable legislation or the Code could have for their contractual relationships.

As provided in the following section of this Model in relation to the penalty system, specific clauses governing such aspects are included in contracts with third parties.

5. The disciplinary system

The establishment of a system of deterrent sanctions that are commensurate with violations, applicable pursuant to Article 6, second paragraph, letter e) of Legislative Decree 231/01 to breaches of the rules set out in this Model, is an essential requirement of the Model and a guarantee of its effectiveness.

The application of disciplinary sanctions is independent of the outcome of criminal proceedings brought by judicial authorities in cases where the conduct being censured may also constitute a criminal offence.

All employees, directors and collaborators of Turboden are subject to the disciplinary system established in this Model, as are all those who have contractual relationships with the company, in the context of such relationships.

The procedure for imposing the sanctions established in the disciplinary system takes account of specific aspects arising from the legal status of the person against whom the procedure is imposed.

By way of example, for the purposes of the application of the disciplinary system, the following conduct is sanctionable:

- 1) committing any of the offences provided for in Legislative Decree 231/01
- 2) violation of the internal procedures established in the Model (for example failure to observe protocols, failure to report required information to the Supervisory Body, failure to carry out controls)
- 3) conduct not consistent with the requirements of the Model in performing activities related to “sensitive processes”
- 4) violations of the general rules of conduct established by the Code of Ethics.

The disciplinary system, described below, is subject to verification by the Manager Human Resource, who is the subject responsible for the concrete application of the disciplinary measures outlined on any report of the Supervisory Body. No disciplinary measure may be dismissed or a disciplinary sanction imposed under Legislative Decree 231/2001 without the prior opinion of the Supervisory Body.

The disciplinary sanctions indicated in this chapter apply also to those who violate the protective measures adopted for reports to the Supervisory Body (referred to in paragraph 6.4 below and the procedure relating to Information flows to the Supervisory Body) as well as to those who, with intent or gross negligence, make reports that are proven unfounded.

5.1. Measures against employees

The violation by employees of any of the rules of conduct established in the Model constitutes a disciplinary offence. In establishing a duty of “obedience” for employees, Article 2104 of the Italian Civil Code provides that in performing their duties, employees must observe instructions given by the entrepreneur and by co-employees to whom they are subordinate.

Compliance with the provisions of this Model and the Code of Ethics come within the general obligation of the employee to comply with the rules established by management in order to fulfil the technical, organisational and production requirements of the company.

The sanctions that may be imposed are those provided by law and by the applicable collective labour agreement, which in this case is the national collective labour agreement for the metalworking sector.

In accordance with applicable legislation, infringements are ascertained and the resulting disciplinary proceedings instigated by the procedures established by Law No. 300 of 30 May 1970 (the Statute of Workers’ Rights) and the relevant provisions of the national collective labour agreement.

Employees can therefore be subject to the measures established in Article 8, Title Seven of the said national collective labour agreement, i.e.:

- a verbal warning

- a written reprimand
- a fine not exceeding three hours' pay
- suspension from work without pay for a maximum of three days
- dismissal with notice
- dismissal without notice

In particular it is provided, by way of non-exhaustive example, that:

- employees who violate the Code of Ethics or, in the performance of their duties, act in a manner inconsistent with the provisions of the Model (e.g. failing to comply with established procedures, failing to carry out verifications, etc.) may be subject to verbal or written warnings, depending on the severity of the offence
- employees who, in violating the Code of Ethics or in performing their duties in a manner inconsistent with the provisions of the Model and who, by committing acts contrary to the interests of the company, engage in conduct deemed more grave than the conduct sanctioned under letter a) above, may be subject to fines or suspension from work
- employees who act in a manner that is inconsistent with the Model and that is unequivocally intended to commit an offence, may be subject to dismissal with notice.
- employees who, in performing their activities, act in a manner that is so inconsistent with the Model as to result in the application to the company, including only as a provisional measure, of the measures provided for in the Decree, are subject to dismissal without notice.

The procedure for applying disciplinary sanctions must take place in accordance with the provisions of the national collective labour agreement and applicable legislation; this involves:

- an obligation - in relation to the imposition of any disciplinary measure - to provide the employee with prior notification of the accusation and to hear the employee's defence
- an obligation - except in the case of a verbal warning - that the charge is made in writing and that the decision is not issued until five days after notification of the charge (during which the employees may submit justifications of their actions)
- an obligation to inform the employee of the grounds for any sanction and to notify them of the imposition of the measure
- consideration of previous disciplinary sanctions against the employee and the intentionality of the conduct in determining the severity of the sanction.

The types and extent of sanctions applied in each case of violation shall be proportionate to the gravity of the misconduct. In particular, account will be taken of seriousness of the conduct in the light of the employee's previous disciplinary record, the tasks they perform, and the circumstances in which the act or omission arose.

5.2. Measures against managers

Any violation by managers of the provisions of this Model, or conduct during the performance of duties related to "sensitive processes" that is inconsistent with the provisions of the Model, and taking account of the particular fiduciary nature of their employment, shall result in the application of appropriate measures in accordance with applicable legislation and the relevant category of the national collective labour agreement.

5.3. Measures against directors, statutory auditors and independent auditors

Upon becoming aware of violations of the Organisational Model by members of the Board of Directors, the Supervisory Body is obliged to promptly inform the entire Board of Directors and Board of Statutory Auditors for the purposes of taking action such as, for example, convening a Shareholders' Meeting to adopt the most appropriate measures.

Upon becoming aware of violations of the Organisational and Management Model by one or more members of the Board of Statutory Auditors, the Supervisory Body shall inform the Chairman of the Board of Directors of situation. The Board of Directors must urgently convene a Shareholders' Meeting to provide for any revocations pursuant to Article 2400, paragraph 2, of the Italian Civil Code.

Upon becoming aware of violations of the Organisational and Management Model (insofar as applicable) by independent auditors, the Supervisory Body is obliged to promptly inform the Board of Directors and Board of Statutory Auditors for the purposes of taking action such as, for example, convening a Shareholders' Meeting to adopt the most appropriate measures.

5.4. Measures against external collaborators, consultants and third parties

The violation of this Model by external collaborators, in cases of conduct that could lead to the risk of an offence sanctioned by Legislative Decree 231/2001, may involve, in accordance with the provisions of specific contractual clauses in their letters of appointment, the termination of the contractual relationship.

For this reason, all consultancy contracts or contracts for the supply of goods or services will contain a specific clause relating to Legislative Decree 231/01.

6. The Supervisory Body

For the purposes of the exemption provided for at Article 6, Decree No. 231 provides for the establishment of an internal Supervisory Body within the entity which is vested with autonomous powers of initiative and control.

6.1. Identification of the Supervisory Body

In view of the above provision and functions that Decree No. 231 entrusts to it, the Supervisory Body must meet the following requirements:

E. Autonomy, independence and impartiality

The autonomy and independence requirements are fundamental and presuppose that the Supervisory Body is not directly involved in the management activities that it is charged with supervising, thereby avoiding any conditioning due to the performance of any operative corporate functions.

It is precisely for this reason that the company has decided to appoint to the Supervisory Body two external professionals who are experts in the management of environmental matters, workplace safety, criminal law and corporate administrative liability, together with one internal company appointee, so as not to compromise their independence of judgment or create hypothetical situations of conflict of interest.

A further guarantee is provided by the fact that the Supervisory Body reports to the company's top management body, i.e. the Board of Directors.

F. Professionalism

Members of the Supervisory Body must possess appropriate technical and professional skills for the functions they are to perform. These characteristics, together with the independence and autonomy described above, guarantee objectivity of judgment.

G. Good reputation

The members of the Supervisory Body have not reported any convictions, including provisional convictions, or plea bargains in relation to the offences provided for by Legislative Decree 231/01, or any disqualification, including temporary disqualification, from public office or temporary disqualification from managerial positions in legal entities or companies.

H. Continuity of action

The Supervisory Body is required to constantly monitor the application of the Model, and guarantees the continuity of this activity.

The proper fulfilment of the duties of the Supervisory Body must also be ensured by the allocation to the Body of an expense fund, approved - in the context of the overall company budget - by the Board of Directors, which may be drawn on for all functional requirements.

Thus, when it is necessary to disburse a professional fee of a specific nature in addition to those of its members, the Supervisory Body can avail itself of the services of external consultants that it may appoint at its own discretion.

Furthermore, the Supervisory Body may use the services of the company's internal staff for the performance of its duties.

In accordance with the principles set out above and in view of the necessary independence that the Supervisory Body must have for the effectiveness of the Model, the Board of Directors of Turboden has appointed individuals to the

Supervisory Body who, while acting as a collective body, are each in respect of their own professional skills and by virtue of their experience, the most suitable for the tasks that the law assigns to the Supervisory Body.

The characteristics of the individual members are described in greater detail in the minutes of the meeting of the Board of Directors convened to approve the Model and appoint the Supervisory Body.

The definition of aspects related to the methods by which the Supervisory Body performs its duties, such as the scheduling of activities, minuting of meetings and regulation of information flows from the corporate functions involved, is delegated to the Supervisory Body itself, which will regulate its own operating procedures using appropriate regulations.

6.2. Duration in office, revocation and forfeiture

The appointment and revocation of the Supervisory Body are acts of the Board of Directors.

The members of the Supervisory Board remain in office for 3 years with tacitly renewable terms, unless otherwise resolved by the Board of Directors.

Members of the Supervisory Body are obliged to immediately notify the Board of Directors and the Body itself of any impediment to their preservation of the eligibility and good repute requirements for membership of the Body.

If a member fails to maintain the eligibility and good repute requirements during the term of their mandate, the Board of Directors shall revoke the mandate and appoint a replacement who meets the relevant requirements.

Revocation of a mandate may occur for a valid reason, due to the supervening impossibility of fulfilling the mandate or when a member of the Supervisory Body no longer meets the requirements of impartiality, autonomy, independence and good repute.

A valid reason for revocation is understood as:

- prohibition, disqualification or a serious illness that renders one of the members of the Supervisory Body unfit to carry out their supervisory functions, or an illness which in any case results in absence for more than six months
- gross non-fulfilment of duties as defined in this Model
- the company being definitively convicted of an offence pursuant to the Decree, or criminal proceedings concluding with a plea bargain, the records of which indicate “failure to supervise” or “insufficient supervision” on the part of the Supervisory Body as provided at Article 6, paragraph 1, letter d) of the Decree
- the definitive conviction of one of the members of the Supervisory Body for having personally committed one of the offences provided for by the Decree
- the definitive conviction of one of the members of the Supervisory Body with a sentence involving disqualification, including temporary disqualification, from public office, or temporary disqualification from management positions in legal entities or companies.

In the cases described above, the Board of Directors shall appoint the new member of the Supervisory Body to replace the member whose mandate has been revoked.

In the event that the mandates of all the members of the Supervisory Body are revoked, in all cases for a valid reason, the Board of Directors shall appoint a new Supervisory Body.

Members of the Supervisory Body may resign at any time. The Board of Directors must be provided with written notification, stating the reasons for the resignation.

6.3. Functions and powers

The Supervisory Body is entrusted with the task of monitoring:

- 4) compliance with the provisions of the Model by directors, managers, employees, consultants and partners
- 5) the effectiveness and adequacy of the Model in relation to the company structure
- 6) the advisability of updating the Model, if required to adapt it in response to changed regulatory or company operating conditions.

To this end, the Supervisory Body also has powers to:

- verify compliance with the Model and its related procedures and protocols, considering that, in any case, primary responsibility for control remains with the management, which operates in the context of sensitive processes
- periodically, under the coordination of the company departments involved, carry out targeted verifications of compliance with the provisions of the Model. In particular, such verifications must ascertain that the established procedures and controls are carried out and documented in a satisfactory manner and that ethical principles are respected
- reach agreement with the heads of departments concerned by the verifications described above on appropriate corrective actions, if critical situations are detected
- promote actions for the dissemination of awareness and understanding of the Model and provide any necessary usage instructions, clarifications, or updates to the Model
- provide information that comes to light in the context of the performance of its duties to the person responsible for disciplinary action, if it is believed that the grounds exist for the instigation of disciplinary proceedings
- conduct reconnaissance on the business in order to update the mapping of “sensitive processes”, in particular in the event of the activation of new business activities and new corporate processes
- constantly verify the adequacy of the Model in terms of regulatory requirements and, in collaboration with corporate functions (and through special meetings), evaluate whether the Model needs to be updated.

In performing its activities, the Supervisory Body:

- may issue instructions and circulars to regulate the activities of the Supervisory Body and the flow of information to and from the Body itself
- may avail itself of all company departments or external consultants
- may consult with all persons with specific roles within the company to obtain any information or data considered necessary for the performance of the tasks provided for by Legislative Decree 231/2001 and in the Model
- is authorised to acquire and to process all information, data, documents and correspondence related to the activities of the individual business areas which are deemed necessary for its activities, in accordance with applicable legislation on the processing of personal data
- may protect itself against any form of retaliation to its detriment that may occur as a result of its performance or conclusion of investigations
- fulfils its obligation of confidentiality arising as a result of the type of information that comes to its knowledge as a result of its duties. More precisely, the Supervisory Body ensures the confidentiality of the identity of the reporting party and of the information they come into possession of, in particular if relating to alleged violations of the Model. In addition, the Supervisory Body will refrain from seeking and using confidential information for purposes that are not consistent with the functions of the Supervisory Body, unless expressly and knowingly authorized to do so. In any case, any information in the possession of the Supervisory Body shall be handled in compliance with the privacy applicable regulations. Failure to comply with these obligations shall automatically result in forfeiture of the office of Supervisory Body member concerned.

6.4. Information flows to the Supervisory Body and whistleblowing

Among the requirements that the Model must meet, Legislative Decree 231/2001 provides for the establishment of specific obligations for reporting to the Supervisory Body by the various departments of the company, in order for the Body to perform its supervisory and verification activities.

Accordingly, directors, representatives, managers, and every employee of the company are required to forward to the Supervisory Body any information that they believe may be useful to facilitate monitoring of the effectiveness of the Model, or related to events that could generate or have generated violations of the Model, its general principles and the Code of Ethics or their unsuitability or ineffectiveness, and any other matter that may be relevant for these purposes.

By way of example, the Supervisory Body must be provided with:

- on a regular basis: information, data, reports and documents as identified in the protocols and procedures provided for in this Organisation Model, and specifically by each of the Special Sections
- on an occasional basis: other information of any kind concerning the implementation of the Model in the areas at risk of offences which may be useful for the performance of its duties, and any information that the Body formally requests from individual corporate departments, in the manner and under the terms that the Body itself defines.

Furthermore, information on the following matters must be immediately forwarded to the Supervisory Body:

- anomalies, incongruities and violations of the Model observed during the course of professional activities in “risk areas”
- detailed reports of unlawful conduct or violations of the Organisational Model that are relevant pursuant to Legislative Decree 231/2001 and are based on precise and consistent facts;
- measures and/or reports emanating from police criminal investigation departments or any other authority which indicates that investigations are under way, including investigations into unknown persons, in relation to the offences indicated in the Decree
- visits, inspections and assessments by the competent entities (such as, by way of example, local health authorities, the National Social Welfare Institution, the National Institution for Insurance against Accidents at Work, the Financial Police, etc.) and on their conclusion, any findings and sanctions imposed
- requests for legal assistance by managers and employees in the event of judicial proceedings for the offences specified in the Decree
- reports produced by the heads of other company departments in the context of their control activities which could bring to light facts, actions, events or omissions concerning compliance with the provisions of the Decree
- internal reports which shed light on the liability of corporate entities for offences under the Decree
- information on disciplinary proceedings and any sanctions imposed (including measures taken against employees) or the dismissal of such proceedings, including the reasons for dismissal.

The Supervisory Body must also be promptly informed of:

- changes in the composition of the corporate bodies, if significant for the company
- changes in the corporate organisational structure
- changes in mandates and powers of attorney
- any participation in the establishment of companies.

In order to improve the information flow to the Supervisory Body, a channel of communication has been established, consisting of a dedicated email address: odv231@turboden.it, to which any reports may be sent, access to which is restricted to members of the Body and to people duly authorised by the Supervisory Body.

Anonymous reporting is not admitted and will not be taken into consideration, save for reports that show relevant critical issues for the Company.

The Supervisory Body will evaluate the reports received and, if deemed appropriate, may summon both the author of the report in order to obtain more information, and the alleged violator, and will make any inquiries and investigations necessary to ascertain the veracity of the report.

All information acquired by the Supervisory Body, regardless of the means of communication used, shall be processed in such a manner as to guarantee:

- respect for the confidentiality of the reporting person and the report sent
- that the reporting person will not be subjected to any retaliation, penalties or discrimination
- the protection of the rights of the persons about whom reports are made in bad faith and which are subsequently revealed to be groundless, without prejudice in all cases to the possibility of taking action against those to intentionally make false reports.

The company has adopted a specific procedure entitled "Information flows to the Supervisory Body" concerning communications that should be forwarded by all Turboden personnel to the Supervisory Body (Annex V).

As indicated in the procedure "Information flows to the Supervisory Body", the whistle-blowing system provided for by Legislative Decree 231/2001 concerns detailed reports of illegal conduct or violations of the Organisational Model relevant pursuant to Legislative Decree 231/2001, based on precise and consistent facts.

Therefore, the whistleblowing system required by Legislative Decree No. 231/2001 must be kept separate from the system established at the Group level, which, on the other hand, deals with reports that do not fall within the scope of Legislative Decree No. 231/2001.

6.5. Collection and storage of information

All information and reports provided for in this Model are kept for 10 years by the Supervisory Body in an appropriate and strictly confidential database.

6.6. Reporting to corporate bodies

The Supervisory Body reports on the implementation of the Model and the emergence of any critical issues. In particular, an annual reporting line to the Board of Directors has been established.

Reporting concerns the activities performed by the Supervisory Body and any critical issues arising, either in terms of conduct and the internal affairs of the company or in terms of the efficiency of the Model.

The Supervisory Body proposes to the Board of Directors, on the basis of any critical issues raised, the corrective action that it considers adequate in order to improve the efficacy of the Model.

Minutes are kept of meetings with corporate bodies at which the Supervisory Body reports on its activities, and copies of the minutes are kept by both the Supervisory Body and by the bodies concerned.

The Board of Directors may at any time convene the Supervisory Body, which, in turn, is entitled to request, through company departments or the competent individuals, the convening of the corporate bodies for urgent reasons.