

English version below (courtesy translation)



TURBODEN S.p.A.

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

Parte Generale

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

REV	DESCRIZIONE	ELABORATO DA	VERIFICATO DA	APPROVATO DA	DATA
0	Prima Emissione	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal manager	Consiglio di Amministrazione	29/06/2015
1	Aggiornamento a fronte della Legge 68/2015 ed alla Legge 69/2015 Recepimento nomina del Sindaco Unico	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Consiglio di Amministrazione	17/12/2015
2	Aggiornamento a fronte del d.lgs. 7/2016 in tema di abrogazione	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	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	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	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	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Consiglio di Amministrazione	20/10/2017
5	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Codice Etico, Risk assesment 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.	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	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 Assesment 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.	Studio legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Consiglio di Amministrazione	24/06/2019
7	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Codice Etico, Risk Assessment e Appendice al Risk Assesment, 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.	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Consiglio di Amministrazione	25/06/2020

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

REV	DESCRIZIONE	ELABORATO DA	VERIFICATO DA	APPROVATO DA	DATA
	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.				
8	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Risk Assessment, Appendice al Risk Assessment, Parte Speciale A e Allegato V relativo ai flussi informativi all'OdV, nonché introduzione Parte Speciale I a fronte del D.lgs. 75/2020.	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Consiglio di Amministrazione	23/06/2021
9	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Risk Assessment, Appendice al Risk Assessment, Parti Speciali A, F, Codice Etico e Allegato V relativo ai flussi informativi all'OdV, nonché introduzione Parte Speciale L a fronte di: i) D.lgs. 184/2021, ii) D.lgs. 195/2021, iii) L. 238/2021, iv) D.L. 4/2022, v) L. 22/2022	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Consiglio di Amministrazione	22/06/2022
10	Correzione data documento				22/06/2022
11	Aggiornamento Parte Generale, Elenco Reati, Risk Assessment, Appendice al Risk Assessment, Parti Speciali A, D, H e Allegato V relativo ai flussi informativi all'OdV a fronte di: i) D.lgs. 156/2022, ii) D.lgs. 19/23 e iii) D.lgs. 24/2023.	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Consiglio di Amministrazione	21/09/2023

Sommario

PARTE GENERALE	5
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	12
2.1. Il modello di governance.....	14
2.2. La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe.....	15
2.3. I rapporti infra gruppo.....	16
2.4. I sistemi di gestione.....	17
2.5. Il sistema informativo.....	17
2.6. Il Codice Etico	17
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	19
3.1. Obiettivi e finalità.....	21
3.2. Destinatari.....	21
3.3. Attività preliminare alla creazione e aggiornamento del Modello Organizzativo	22
3.3.1. <i>I risk assessment</i>	22
3.3.2. <i>Analisi dei protocolli esistenti</i>	23
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”	24
3.6. La struttura del Modello Organizzativo.....	28
3.7. Protocolli e sistema di controllo preventivo	29
4. La diffusione del Modello Organizzativo	30
4.1. La formazione del personale dipendente	30
4.2. Informazione ad Amministratori Sindaci e Revisori	30
4.3. Informazioni ai Soci.....	30
4.4. Informazione ai soggetti terzi	30
5. Il sistema disciplinare	31
5.1. Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	31
5.2. Le misure nei confronti dei dirigenti	32
5.3. Le misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori.....	33
5.4. Le misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti e soggetti terzi.....	33
6. L’Organismo di Vigilanza (OdV)	34
6.1. L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza	34
6.2. Durata in carica, revoca e decadenza	35
6.3. Le funzioni e i poteri	35
6.4. Flussi informativi nei confronti dell’OdV e whistleblowing	37
6.5. La raccolta e la conservazione delle informazioni.....	39
6.6. Il reporting agli organi societari	39

PARTE GENERALE

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 *duodevicies* 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

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

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

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

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 emerge 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;

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

- 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, nel mese di marzo 2014 e, da ultimo, a giugno 2021.

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 (poi PW Power Systems e da aprile 2021 Mitsubishi Power Aero) 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;

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

- 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.

La Società ha inoltre costituito alcune branch all'estero:

- German Branch che offre servizi di manutenzione e assistenza tecnica, oltre che supporto in garanzia ad alcuni impianti geotermici e impianti a biomassa presenti nella zona;
- branch in Canada, costituita in considerazione del volume crescente di affari sul territorio, specialmente legato alle attività post-vendita della Società. Turboden ha altresì interessi e partecipazioni in altre società, come descritto al par. 2.3 di seguito.

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
Registro Imprese	Brescia
Numero REA	461817
Certificazioni	ISO 9001:2015 ISO 45001:2018
CCNL applicato	Metalmeccanici Industria e Installazione impianti
Posizione INPS	1515740498
Posizione INAIL	14697652

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 il 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 11 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:

- A. assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali di fatturato globale e di margine attraverso la definizione delle strategie e politiche di marketing e commerciali;
- B. supervisionare la attività amministrative, finanziarie e relative alla documentazione contabile nel rispetto delle normative in vigore;
- C. analizzare i trend macroeconomici, effettuare previsioni e proiezioni di lungo periodo ed individuare opportunità di espansione del business;
- D. 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;
- E. gestire tutti gli aspetti relativi all'attività di progettazione degli impianti prodotti dalla Società;
- F. ottimizzare l'attività produttiva dal punto di vista ingegneristico, il massimo livello di efficienza, ordine e coordinamento;
- G. 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;
- H. 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:

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

- A. 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;
- B. coordinare l'attività brevettuale della Società;
- C. 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;
- D. 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. A titolo esemplificativo, 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 discarichi;
- 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 primaria, 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, oltretutto – 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 del presente Modello), 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.

In particolare, a fronte di quanto descritto al paragrafo precedente, le diverse aree in cui è suddivisa l'attività di Turboden fanno capo ai due Amministratori Delegati (Managing Directors), ognuno per le competenze loro conferite. Si rinvia all'Organigramma di primo livello annesso come allegato secondo al presente Modello (SGQ-QUA.OG-1), per il dettaglio delle aree che dipendono dai due Amministratori Delegati.

Gli specifici compiti attribuiti alle singole funzioni aziendali e gli organigrammi di ciascun reparto sono dettagliatamente descritti nei documenti relativi e nelle job descriptions, cui si rimanda.

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 Japan).

MHI Russia LLC fornisce a Turboden prestazioni continuative periodiche, in relazione al mercato russo.

Turboden controlla al 100% una società in Turchia, costituita nel 2015 con la veste di società per azioni (Joint stock Company). La controllata è gestita dall'Amministratore Delegato e CEO di Turboden S.p.A., in qualità di amministratore unico, con gli stessi poteri e limiti già attribuitigli nella Società italiana. La società turca svolge attività sostanzialmente coincidente a quella di Turboden Italia e, da gennaio 2020 è stata allargata l'attività produttiva, attraverso l'installazione di una macchina alettatrice per la produzione di tubi alettati impiegati all'interno di componenti utilizzati negli impianti progettati e commercializzati da Turboden. A seguito dell'ampliamento delle attività, la società turca ha assunto nuovo personale dipendente e la sede operativa è attualmente presso Izmir ove è stata costituita una nuova branch, Turboden Turkey ORC Turbo Jeneratör Sanayi Anonim Şirketi Izmir Şubesi, al seguente indirizzo: Çoraklar Mahallesi 5011 Sk. No:10/1 Aliğa/Izmir. Infine, a decorrere dal 17 aprile 2020, la sede legale si trova in Barbaros Mahallesi Billur Sk. No. 23/8, Cankaya, Ankara, Turkey, presso lo studio legale di consulente primario in materia legale fiscale, incaricato della Società.

Turboden S.p.A. fornisce prestazioni continuative periodiche alla controllata turca.

Turboden possiede altresì una partecipazione (49%) nella società Turboden Rus, costituita per svolgere attività sostanzialmente coincidente con quella di Turboden Italia. Si segnala che alla data di adozione dell'aggiornamento del Modello nel 2023 Turboden Rus non svolge attività ed è prevista la messa in liquidazione della stessa.

Inoltre, Turboden possiede piccole partecipazioni nelle seguenti Società: i) CloZed Loop Energy AG (2%), ii) Rete Geotermica (5,56%), iii) Di.T.N.E. S.c.a.r.l. (1,84%), iv) T.C.V.V.V. S.p.A. (0,6%), v) Ente Nazionale Italiano di

Unificazione (partecipazione scarsa rilevanza).

Si precisa infine che ogni eventuale relazione commerciale infragruppo è gestita da specifici contratti, le cui condizioni contrattuali sono conformi a quelle di mercato. Inoltre, le transazioni infragruppo sono tutte tracciate mediante uno specifico conto contabile presente sul gestionale Navision, che consente l'immediata individuazione delle operazioni.

2.4. I sistemi di gestione

Turboden persegue, anche a livello internazionale, l'obiettivo di offrire prodotti e servizi adeguati 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.

Per completezza si rinvia al documento SGS-EHS.AL-3 (Matrice Procedure Ruolo Integrata) che, nella scheda "Schemi", indica tutti i sistemi di gestione adottati 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.

Il Sistema Informativo utilizzato da Turboden è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura client – server, in parte in cloud.

Con riferimento agli applicativi importanti, quali ad esempio, il sistema di gestione Navision (ERP) e il sistema di autenticazione adottato da Turboden, essi consentono di gestire i processi registrando le operazioni, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico e dei dati ivi contenuti, la Società si è dotata di procedure specifiche, predisposte tra l'altro in conformità con il REGOLAMENTO (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

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 recepitava 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 n. 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;
- con risoluzione del CdA del 23/06/2021 il Modello è stato aggiornato al fine di recepire le modifiche introdotte dal D.lgs. 75/2020, che ha inserito nuove fattispecie e modificato alcuni reati presupposto nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001, nonché previsto ulteriori reati tributati all'art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001, oltre che introdotto il nuovo art. 25 sexiesdecies “Contrabbando”; con risoluzione del CdA del 22/06/22 il Modello è stato aggiornato al fine di recepire le seguenti novità legislative in tema di D.lgs. 231/2001: i) D.lgs. 184/2021, che ha introdotto nel D.lgs. 231/2001 il nuovo art.25-octies.1 rubricato “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”; ii) D.lgs. 195/2021, che ha previsto modifiche alle fattispecie di cui all'art. 25-octies del D.lgs. 231/2001; iii) Legge 238/2021, che ha previsto la modifica di talune fattispecie incluse nel D.lgs. 231/2001, in particolare: reati informatici di cui all'art.24 bis, reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25 quinquies e reati in materia di abusi di mercato di cui all'art.25 sexies; iv) Legge 22/2022, che ha inserito nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e l'art. 25-duodevicesies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”; v) D.L. 4/2022 - convertito, con modificazioni dalla Legge 25/2022 - che ha modificato taluni reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione di cui all'art. 24 del D.lgs. 231/2001. Inoltre, è stata anche effettuata una revisione generale del risk assesment, che ha riguardato la verifica dell'attualità di quanto già previsto nel Modello anche tenuto conto delle nuove linee guida di Confindustria di giugno 2021 e delle recenti sentenze in tema di D.lgs. 231/2001.
- con risoluzione del CdA del 20/06/23 il Modello è stato aggiornato al fine di recepire le seguenti novità legislative in tema di D.lgs. 231/2001: i) D.lgs. 156/2022 “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” che ha apportato talune modifiche in relazione ai reati tributari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; ii) D.Lgs. 19/2023 che ha inserito all'art. 25 ter comma 1 del D.Lgs. 231/01 la lettera s-ter relativa al delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto nell'ambito delle operazioni di fusioni transfrontaliere, iii) il D.lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la

protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

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 4.4

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 e con altre società del gruppo;
- 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.

3.3.1.1 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 viene 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 e 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 e 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;*

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

H. *Reati tributari;*

I. *Reati di contrabbando;*

L. *Reati di riciclaggio e autoriciclaggio.*

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.

Nel corso degli anni, il Modello è stato implementato con ulteriori parti speciali relative a reati di nuova introduzione nel d.lgs. 231/01, a seguito del processo di valutazione dei rischi..

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

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

➤ **Delitti di Criminalità Organizzata**

In relazione ai seguenti reati:

- associazione per delinquere finalizzata alla commissione dei delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 codice penale), tratta di persone (art. 601 codice penale), traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 codice penale), violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione (art. 12, comma 3 bis T.U. Immigrazione) e delle norme sulla condizione dello straniero;
- scambio elettorale politico-mafioso (416 ter codice penale);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 codice penale);
- delitti in materia di stupefacenti (D.P.R. 309/90);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5 c.p.p.)

ed alla luce delle attività aziendali (rispetto alle quali pare inverosimile parlare di schiavitù, armi o stupefacenti), si esclude qualsiasi rilevanza, attuale o futura, degli stessi.

Per le altre forme di delitto associativo o “di criminalità organizzata” prese in considerazione dal D.lgs. 231/01, sempre considerando l’attività concretamente svolta dalla Società, non si ravvisa un rischio specifico.

Infatti, considerato l’appartato di procedure adottato che regola i rapporti con clienti e fornitori, un rischio relativo ad un reato associativo può essere ravvisato solo in due circostanze: la prima è l’elusione fraudolenta del Modello, la seconda è riconducibile ad una erronea valutazione dell’affidabilità dei clienti e dei fornitori che, tuttavia, salvo voler ricadere nella prima circostanza, sarebbe connotata esclusivamente da profili colposi e, quindi, non di rilievo rispetto ai reati in commento.

➤ **Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento**

Turboden non dispone – anche per ragioni connesse alla sua realtà operativa – di strumenti che consentano le falsificazioni prese in considerazione dall’art. 25 bis.

Alla luce della logica legislativa del d.lgs. 231/01, di sanzionare in via prioritaria le devianze patologiche dell’attività imprenditoriale, pare evidente (anche dalla lettura del mero elenco delle singole fattispecie) la lontananza dei reati qui considerati dalla realtà della Società e dalla ratio legislativa del 231, in quanto tutte espressione di una criminalità intrinseca ben lontana da qualsiasi realtà imprenditoriale lecita.

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

➤ **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

La legge 14 gennaio 2003, n. 7, di ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale firmata a New York per la repressione del finanziamento del terrorismo del 1999, introduce nel decreto 231 l'art. 25-quater.

Ai sensi di tale norma, costituiscono reato presupposto di tale illecito tutti i delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalla legislazione complementare, nonché i delitti diversi da questi ultimi ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Tra le fattispecie previste dal codice penale, le più rilevanti sono le seguenti: i) associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); ii) assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); iii) arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.); iv) addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.); v) attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); vi) atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.); vii) sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.); viii) istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.).

Inoltre, la Convenzione rinvia ai reati previsti da altre convenzioni internazionali, tra i quali: il dirottamento di aeromobili, gli attentati contro personale diplomatico, il sequestro di ostaggi, l'illecita realizzazione di ordigni nucleari, i dirottamenti di navi, l'esplosione di ordigni, ecc.

Questa categoria opera un rinvio aperto a tutte le ipotesi di reato avente finalità di terrorismo e mira a colpire quelle persone giuridiche che solo apparentemente operano legittimamente e nel rispetto dell'ordinamento giuridico, ma in realtà foraggiano e supportano organizzazione terroristiche.

Se si considera che per aversi responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, pare assolutamente remoto per Turboden qualsiasi rischio sotteso a tale categoria di reati anche perché, normalmente, l'interesse che anima chi commette reati connotati da finalità terroristica è di natura ideologica o religiosa, così totalmente prescindendo da logiche d'impresa o interessi economici.

Oltre a tale osservazione, specifica per reati quali l'arruolamento, l'addestramento e l'attentato, occorre considerare in termini generali che i reati sopra indicati hanno natura pulvisoggettiva e un orientamento finalistico che non pare essere effettivamente concretizzabile nel contesto aziendale.

➤ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

Anche in relazione a tale delitto non pare sussistere, astrattamente e realisticamente, alcuna area di rischio per la Società.

Ciò non solo per l'impossibilità di ravvisare alcun interesse o vantaggio per l'Azienda in relazione a tale tipologia di reato, ma anche perché Turboden non ha alcuno strumento per poter commettere materialmente il fatto, non operando in ambito sanitario, area economica in cui un rischio astratto potrebbe forse ravvisarsi.

➤ **Reati contro la personalità individuale**

Considerata l'attività di Turboden ed il fatto che la stessa opera in Italia non pare in alcun modo ipotizzabile un rischio relativo ai reati di: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù; Prostituzione minorile; Pornografia minorile; Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile; Tratta di persone; Acquisto ed alienazione di schiavi; Adescamento di minorenni.

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

Anche in relazione ai delitti di Detenzione di materiale pornografico e Pornografia virtuale qualsiasi rischio è escluso, e ciò per due ordini di ragioni. La prima riguarda direttamente la struttura delle due fattispecie che prevede, come elemento oggettivo del reato, il possesso di immagini di minori di anni 18. Il secondo motivo, di ordine sostanziale e strettamente attinente all'illecito ex d.lgs. 231/01, si fonda sulla logica riflessione che, pur ammettendo astrattamente la detenzione di materiale pornografico (accesso e scarico da siti web), non risulta ipotizzabile, neanche astrattamente, che ciò avvenga nell'interesse o a vantaggio di Turboden. E' ciò non solo per ragioni etiche e morali di impresa, ma anche per la totale estraneità al core business ed all'oggetto sociale della stessa.

Quanto invece al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (cd "reato di caporalato"), il reato è disciplinato all'art. 603-bis c.p. così come modificato dalla L. 199/2016, a sua volta inserito nella categoria dei delitti contro la personalità individuale previsti dall'art. 25-quinquies, comma 1, lettera a) del d.lgs. 231/2001.

Il nuovo art. 603-bis c.p. dispone:

"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;*
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.*

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;*
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.*

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".*

La riforma del 2016, pertanto, ha inteso rafforzare il contrasto al cosiddetto "caporalato", modificando il testo del previgente art. 603-bis c.p. concernente il reato di «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro». Il reato in oggetto, oggi, risulta slegato dal requisito dello svolgimento di «un'attività organizzata di intermediazione», andando a colpire non solo chi «recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento...», ma altresì chiunque «utilizza, assume

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno».

In relazione al reato in parola, sono, quindi, state considerate – in sede di risk assessment – le attività di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane e la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. In relazione ai predetti processi ed attività è stato considerato che la Società adotta specifiche procedure per la gestione del personale e per la tutela della sicurezza sul lavoro. Pertanto, il rischio sotteso al nuovo caporalato è stato classificato come “remoto”.

➤ **Reati di abuso e manipolazione di mercato**

Gli illeciti di Abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 bis, TUF) e di Manipolazione di mercato (artt. 185 e 187 ter, TUF) prevedono, quale elemento costitutivo, l'esistenza di informazioni privilegiate, come definite dal TUF, ovvero di “mercati” come definiti dal medesimo atto normativo.

Turboden non opera nell'ambito di applicazione della disciplina legislativa e regolamentare sull'“informazione societaria”, prevista dagli artt. 113 e seguenti del D.lgs. 58/98, Testo Unico della Finanza, nonché dalle norme regolamentari di attuazione di cui agli artt. 65 e seguenti della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e quindi non è soggetta agli adempimenti informativi e comportamentali che l'ordinamento settoriale del mercato mobiliare pone a carico degli emittenti.

Inoltre, la Società non opera in mercati regolamentati. Il rischio sotteso a tali fattispecie è stato, quindi, considerato remoto.

➤ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

La configurabilità dei delitti presi in considerazione dall'art. 25 octies 1 appare, allo stato, difficilmente realizzabile, alla luce dell'oggetto sociale e del fatto che la Società non gestisce, né emette, mezzi di pagamento diversi dai contanti, né, tantomeno, utilizza sistemi informatici in grado di compiere tali operazioni.

In ogni caso, si rinvia ai principi comportamentali contenuti all'interno del Codice Etico e a quanto previsto nella Sezione Speciale relativa ai reati informatici.

➤ **Violazione del diritto d'autore**

I delitti presi in considerazione dall'art. 25 novies prevedono la disponibilità di opere dell'ingegno e la diffusione abusiva delle stesse. Tali circostanze sono del tutto incompatibili rispetto alla realtà della Società.

Per tale categoria di reato, l'unico profilo di rischio, seppur minimo, è connesso all'installazione ed alla duplicazione di programmi e di software per i personal computer. Pertanto, per la gestione del rischio in commento si rinvia a quanto indicato nel Codice Etico ed alla Parte Speciale dedicata ai reati informatici.

➤ **Reati contro l'attività giudiziaria**

Allo stato attuale non vi sono elementi per ritenere sussistenti profili di rischio connessi al delitto di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”.

Tuttavia, a scopo prudenziale, tale area è trattata nella Parte Speciale relativa ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla luce delle affinità con il delitto di “Corruzione in atti giudiziari”.

➤ **Razzismo e Xenofobia**

In relazione ai reati di “Razzismo e Xenofobia” si evidenzia come la Società non svolga in alcun modo, né si trovi nelle condizioni per ritenere astrattamente sussistente il rischio di effettuare propaganda, istigazione e/ o incitamento di comportamenti razzisti o xenofobi, ovvero di minimizzare o di fare

apologia rispetto alla Shoah, a crimini di genocidio, crimini contro l'umanità e crimini di guerra.

➤ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**

In considerazione dell'attività aziendale, che non rientra nell'ambito commerciale preso in considerazione dall'art. 25 quattordices, si ritiene possa escludersi l'astratta rilevanza della fattispecie nel contesto aziendale.

➤ **Reati contro il patrimonio culturale**

Nessuna attività sensibile è stata individuata con riguardo alle fattispecie indicate all'art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e all'art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", tenuto conto che l'attività della Società non comporta direttamente attività edilizie o di scavo né la gestione di beni culturali.

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 delle 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:

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

- 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 descritta le 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 di eventuali situazioni di non conformità 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 all'art. 6 comma 1 lett. d) 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;
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite 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;

Subject: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

- 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, nonché per le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello (c.d. whistleblowing 231).

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.

Si evidenzia che il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 *bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Come anticipato, la Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Ai sensi dell'[art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023](#) le disposizioni del decreto stesso avranno effetto per la Società a decorrere dal 17 dicembre 2023. Pertanto, attualmente, restano applicabili le previsioni per le segnalazioni 231 previste nel Modello della Società.

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.

TURBODEN S.p.A.

ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL MODEL
pursuant to legislative decree 231/01

General Section

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

REV	DESCRIPTION	ELABORATED BY	VERIFIED BY	APPROVED BY	DATA
0	First Issue	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal manager	Board of Directors	29/06/2015
1	Update to Law 68/2015 and Law 69/2015 Acknowledgement of the appointment of the Single Mayor	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Board of Directors	17/12/2015
2	Update in view of Legislative Decree 7/2016 on repeal	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Board of Directors	21/06/2016
3	Revision Annex V 'Information flows to the Supervisory Board'. Deletion of reference to QMS-QUA.PG-4 Update OG 1 level and description of organisational structure. Update of the List of Offences in view of the expansion of predicate offences by Law 199/2016 Acknowledgement of change of company name to Turboden S.p.A. and appointment of Board of Statutory Auditors	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Board of Directors	31/01/2017
4	Update General Part, List of Offences, Code of Ethics, Risk assesment appendix and Special Part D1 in view of Law 236/2016 and Legislative Decree 38/2017	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Board of Directors	20/10/2017
5	Update of the General Part, List of Offences, Code of Ethics, Risk assessment and its Appendix, Special Part G, Procedure Information Flows to the Supervisory Body pursuant to Law 161/2017, Law 167/2017 and Law 179/2017. Integration of the Milan branch address.	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Contracts & Legal	Board of Directors	28/06/2018
6	Update General Part, List of Offences, Code of Ethics, Risk Assessment Appendix, Special Part A, Special Part D1 against l. 3/2019. Update General Part, List of Offences, Risk Assessment and its appendix against l. 39/2019. Update General Part, Special Parts B and C against the new system certification pursuant to ISO45001:2018. Update of the General Part to reflect the change of corporate purpose and the list of subsidiaries or investee companies. Document formatting update.	Law firm Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Board of Directors	24/06/2019
7	Update General Part, List of Offences, Code of Ethics, Risk Assessment and Appendix to Risk Assessment, introduction of Special Part H in the face of l. 157/2019 on tax offences. Update General Part, List of Offences, Risk Assessment and Appendix to the Risk Assessment against l. 43/2019 and l. 105/2019. Update General Section to incorporate certain organisational changes relating to the subsidiary Turboden Turkey. Update references of procedures in Special Part B and C following the integration of ISO	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Board of Directors	25/06/2020

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

REV	DESCRIPTION	ELABORATED BY	VERIFIED BY	APPROVED BY	DATA
	9001:2015 and ISO 45001:2018 certified systems.				
8	Update of the General Part, List of Offences, Risk Assessment, Appendix to the Risk Assessment, Special Part A and Annex V concerning information flows to the Supervisory Board, as well as introduction of Special Part I in view of Legislative Decree 75/2020.	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Board of Directors	23/06/2021
9	Update of the General Part, List of Offences, Risk Assessment, Appendix to the Risk Assessment, Special Parts A, F, Code of Ethics and Annex V on information flows to the Supervisory Body, as well as introduction of Special Part L in view of: i) Legislative Decree 184/2021, ii) Legislative Decree 195/2021, iii) Law 238/2021, iv) Law Decree 4/2022, v) Law 22/2022	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Board of Directors	22/06/2022
10	Document date correction				22/06/2022
11	Update of the General Part, List of Offences, Risk Assessment, Appendix to the Risk Assessment, Special Parts A, D, H and Annex V relating to information flows to the Supervisory Body in accordance with: i) Legislative Decree 156/2022, ii) Legislative Decree 19/23 and iii) Legislative Decree 24/2023.	Studio Legale Gebbia Bortolotto Penalisti Associati	Legal & Compliance	Board of Directors	21/09/2023

Summary

GENERAL PART	5
1. Legislative Decree 231/2001 'Administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality'	6
1.1. Predicate offences.....	6
1.2. The criteria for objective imputation	6
1.3. Subjective imputation criteria. Adoption of the Organisation, Management and Control Model ('Organisational Model') as a possible exemption from administrative liability	7
1.4. Applicable Sanctions	8
1.5. Precautionary measures.....	10
1.6. Offences committed abroad	10
1.7. The 'guidelines' of Confindustria	11
2. The Company	13
2.1. The governance model.....	15
2.2. The organisational structure and the delegation system	16
2.3. Intra-group relations	17
2.4. Management Systems.....	18
2.5. The information system	18
2.6. The Code of Ethics.....	18
3. The Organisation, Management and Control Model	20
3.1. Aims and Objectives.....	22
3.2. Recipients.....	23
3.3. Activities prior to the creation and updating of the Organisational Model	23
3.3.1. <i>I risk assessment</i>	23
3.3.2. <i>Analysis of existing protocols</i>	24
3.4. Identification of areas potentially at risk ('sensitive areas') in relation to certain types of offences	24
3.5. Identification of offences considered 'non-significant risk'.....	25
3.6. The Structure of the Organisational Model	29
3.7. Protocols and preventive control system	30
4. Dissemination of the Organisational Model	32
4.1. Employee training.....	32
4.2. Information to Directors Statutory Auditors and Auditors	32
4.3. Information to Members	32
4.4. Information to third parties	32
5. The disciplinary system	33
5.1. Measures against employees.....	33
5.2. Measures against managers	34
5.3. Measures against Directors, Statutory Auditors and Auditors.....	35
5.4. Measures against external collaborators, consultants and third parties	35
6. The Supervisory Board (SB)	36
6.1. The identification of the Supervisory Body	36
6.2. Term of office, removal and disqualification.....	37
6.3. Functions and powers.....	37
6.4. Information flows to the Supervisory Board and whistleblowing	39
6.5. The collection and storage of information.....	41
6.6. Reporting to corporate bodies.....	41

GENERAL PART

1. Legislative Decree 231/2001 'Administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality'.

Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, containing the '*Regulations on the administrative liability of legal entities, companies and associations, including those without legal personality, pursuant to Article 11 of Law No. 300 of 29 September 2000*' (hereinafter also referred to as the 'Decree' or 'Decree 231') introduced into the national legal system a regime of administrative liability of entities in addition to that of the natural person, belonging to the entity, who materially committed the offence.

Decree 231 lays down the general principles of the administrative liability of entities, the criteria for attributing it, the sanctions that can be imposed, the procedure for ascertaining liability, and the aspects concerning the application of sanctions.

The administrative sanction can only be applied to the company by the criminal court in the guarantor context of the criminal trial and only if all the objective and subjective requirements laid down by the legislature are met, namely:

- a 'predicate offence' has been committed;
- the perpetrator of the 'predicate offence' can be traced back to one of the persons specified by the legislator;
- the offence is committed in the interest or to the advantage of the entity.

Furthermore, it is noted that the liability of the body is an autonomous liability, in the sense that it exists even when the perpetrator of the offence has not been identified or is not imputable and when the offence is extinguished for a reason other than amnesty.

1.1. Predicate offences

The administrative liability of legal persons does not derive from any offence committed by persons belonging to the company, as described in greater detail in the following paragraph, but arises only from the commission of certain offences exhaustively specified by the legislature.

These offences, also referred to as 'predicate offences', are indicated in Articles 24 to 25 *duodevicies* of Legislative Decree No. 231/01 or are provided for in certain special laws.

For the sake of clarity of this General Section, the list of individual offences is set out in Annex I.

It should also be recalled that administrative liability may also arise from the commission of a 'predicate offence' in the form of an attempt, if the latter is legally configurable.

1.2. The criteria for objective imputation

With regard to the natural persons responsible for the offences, as a result of which the administrative liability of the entity arises, Article 5 of the Decree refers to two categories of persons.

The entity is liable for offences committed by:

- a) persons in top management positions, i.e. persons who hold positions of representation, administration or management of the entity or of one of its organisational units with financial and functional autonomy, as well as persons who exercise, also de facto, the management and control thereof;
- b) subordinates, i.e. persons subject to the direction or supervision of one of the persons referred to in (a).

Furthermore, the legislator requires that the offence be committed 'in the interest or to the advantage of the entity'. The 'advantage' or 'interest' represent two distinct criteria for imputation of liability: the company's interest must be assessed *ex ante* while the advantage requires *ex post* verification.

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

The liability of the entity is waived only in cases where the offence was committed solely for the purpose of pursuing its own interest or that of third parties.

1.3. Subjective imputation criteria. Adoption of the Organisation, Management and Control Model ('Organisational Model') as a possible exemption from administrative liability

For the purposes of establishing administrative liability, it will also be necessary to prove that the offence is an expression of company policy or, at the very least, derives from a fault of organisation, since what the entity is accused of is failing to adopt organisational measures to prevent the risk of offence.

The subjective imputation criterion, linked to organisational culpability, differs if the offence was committed by senior persons rather than by subordinates.

In fact, Article 6 of the Decree states that, in the event of the commission of one of the offences covered by the Decree by senior management, the entity is not held liable if it proves that

- the management body has adopted and effectively implemented, prior to the commission of the offence, Organisation, Management and Control Models suitable for preventing the commission of the criminal offences in question;
- the task of supervising the operation of and compliance with the Models and ensuring that they are updated has been entrusted to a body of the entity endowed with autonomous powers of initiative and control;
- the persons committed the offence by fraudulently circumventing the organisation and management models;
- there was no or insufficient supervision on the part of the appointed body.

The Decree defines the minimum compulsory characteristics that the Model must possess in order to be considered effective for its purpose, and specifically (Article 6, paragraph 2)

- 1) identify the activities within the scope of which there is a possibility of offences being committed;
- 2) provide for specific protocols aimed at planning the formation and implementation of the entity's decisions in relation to the offences to be prevented;
- 3) identify ways of managing financial resources that are suitable for preventing the commission of offences;
- 4) identify a body to be entrusted with the task of supervising the operation of and compliance with the Model and ensuring that it is updated;
- 5) provide for information obligations vis-à-vis the body in charge of supervising the functioning of and compliance with the Model;
- 6) introduce a private disciplinary system suitable for penalising non-compliance with the measures indicated in the Model.

If, on the other hand, the offence is committed by subordinates, Article 7 provides that *'the entity shall be liable if the commission of the offence was made possible by the failure to comply with management or supervisory obligations'*, whereas *'failure to comply with management and supervisory obligations is excluded if the entity, before the offence was committed, adopted and effectively implemented an organisational, management and control model capable of preventing offences of the kind committed'*. The burden of proof on the collective entity is lighter in this case.

Paragraph 3 of Article 7 stipulates that the Model must provide, in relation to the nature and size of the organisation as well as the type of activity carried out, for measures suitable to

- ensure that the activity is carried out in compliance with the law
- detect and eliminate risk situations in good time.

The adoption of the Organisation, Management and Control Model is optional and not mandatory. Its non-adoption

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

therefore does not entail any sanctions, but does expose the entity to liability for offences committed by persons belonging to the entity.

1.4. Applicable Sanctions

Decree 231 provides for a complex system of sanctions, which can be quite severe depending on the offence committed.

Article 9 of the Decree, in fact, provides that pecuniary penalties and prohibitory sanctions may be imposed and that the confiscation of the price or profit of the offence and the publication of the sentence may be ordered.

The financial penalty always follows the final conviction and is determined in instalments (not less than one hundred nor more than one thousand).

The amount of a fee ranges from a minimum of EUR 258.00 to a maximum of EUR 1,549.00.

The legislator indicates, with reference to each offence, the minimum and maximum sentences within which the judge must quantify the penalty.

The number of shares is determined, at the Judge's discretion, on the basis of the seriousness of the offence, the degree of the entity's liability and the activity carried out to eliminate or mitigate the consequences of the offence and prevent the commission of further offences (Article 11(1)).

The quantification of each quota is also left to the discretion of the Judge who uses, as his parameter for the purpose of ensuring the effectiveness of the sanction, the economic and asset conditions of the entity (Article 11(2)).

Article 12 of Legislative Decree No. 231/01 also provides for certain cases in which the fine may be reduced:

- where the offender has committed the offence in his own interest or in the interest of third parties and the entity has not gained an advantage or has gained a minimal advantage;
- where the pecuniary damage caused is of particular tenuousness;
- if, prior to the declaration of the opening of the first instance hearing, the entity has fully compensated the damage and eliminated the harmful or dangerous consequences of the offence or has in any event taken effective steps to do so;
- if, prior to the declaration of the opening of the first instance hearing, an Organisational Model suitable for preventing offences of the kind committed has been adopted and made operational.

Punishment increases are, on the other hand, provided for in Article 21 of the Decree in the event of multiple offences.

Disqualification sanctions apply exclusively in relation to the offences for which they are provided for and consist of the following measures:

- disqualification;
- suspension or revocation of authorisations, licences or concessions functional to the commission of the offence;
- prohibition of contracting with the Public Administration, except to obtain the performance of a public service;
- exclusion from benefits, financing, contributions or subsidies and possible revocation of those already granted;
- ban on advertising goods or services.

A condition for the application of prohibitory sanctions is the occurrence of one of the following conditions:

1. that the entity has derived a significant profit from the offence and, at the same time, that the offence was committed by a person in an apical position or, if committed by subordinates, that the commission of the offence was determined or facilitated by serious organisational deficiencies;
2. that there has been a repetition of the offences.

On the other hand, prohibitory sanctions may not be imposed where the financial damage caused is of particular

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

tenuousness, or where the offender has committed the offence primarily in his own interest or in the interest of third parties and the entity has not gained an advantage or has gained a minimal advantage.

There is, moreover, a further exemption hypothesis. In fact, the disqualification sanction is not applied if all the following conditions are met before the declaration of the opening of the hearing:

- the entity has fully compensated for the damage and eliminated the harmful or dangerous consequences of the offence or has in any event taken effective steps to do so;
- the entity has eliminated the organisational deficiencies that led to the offence by adopting and implementing Organisational Models capable of preventing offences of the kind committed;
- the entity has made available the profit obtained for the purposes of confiscation.

If these conditions are put in place belatedly, and provided that the entity has expressly requested them within 20 days of notification of the extract of the judgment, it is possible to obtain the conversion of the prohibitory sanction into a pecuniary sanction (Article 78).

In choosing the appropriate prohibitory sanction to prevent offences of the type committed, the Judge must follow the same criteria as those seen above for pecuniary measures.

It is possible for several disqualifying sanctions to be applied jointly.

In particular, it is required that the prohibitory sanction has the character of specificity, i.e. that it concerns the specific activity to which the offence of the entity refers.

The prohibition to contract with the Public Administration may in fact be limited to certain types of contracts or to certain Administrations.

Among the various disqualification measures, that of disqualification from exercising the activity (entailing the suspension or revocation of authorisations, licences or concessions functional to the carrying out of the activity) cannot be imposed unless the imposition of any other sanction proves inadequate.

Interdiction measures are, in principle, temporary: their duration may not be less than three months, nor exceed two years.

However, where the entity has made a significant profit from the offence and has already been sentenced, at least three times in the last seven years, to temporary disqualification from carrying on business activities, this sanction may be ordered definitively. Similarly, the Judge may apply to the entity, on a definitive basis, the sanction of a prohibition on contracting with the Public Administration or a prohibition on advertising goods or services when the entity has already been sentenced to the same sanction at least three times in the last seven years.

A definitive disqualification from exercising the activity is always ordered if the entity, or one of its organisational units, is permanently used for the sole or predominant purpose of enabling or facilitating the commission of offences for which it is held liable.

In cases where the prerequisites exist for imposing a prohibitory sanction entailing the interruption of the entity's activity, if the entity performs a public service or a service of public utility the interruption of which may entail serious prejudice for the community, or if the interruption of the activity, given the size of the entity and the economic conditions of the territory in which it is located, may have significant repercussions on employment, it is provided that the Judge may, in lieu of the disqualification sanction, order that the activity of the entity continue under the guidance of a commissioner for a period equal to the duration of the sanction that would have been imposed.

Law No. 3/ 2019 included a heavy tightening of the provisions on disqualification penalties in the event 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 Criminal Code) and paragraph 3 (cases provided for and punished by Articles 317, 319, aggravated pursuant to Article 319-bis when the entity has obtained a significant profit from the act.p.) and

paragraph 3 (offences provided for and punished by Articles 317, 319, aggravated pursuant to Article 319-bis when the entity has obtained a significant profit from the act, 319-ter, paragraph 2, 319-quater, 321 of the Criminal Code), providing for the application of the prohibitory sanctions referred to in Article 9 paragraph for a duration of no less than four years and no more than seven, in the case of offences committed by senior persons and no less than two years and no 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 taken steps, prior to the first instance judgment, to prevent the criminal activity from being taken to further consequences, to ensure the evidence of the offences and the identification of the perpetrators or the seizure of the sums or other benefits transferred, and has eliminated the organisational deficiencies that led to the offence by adopting and implementing organisational models capable of preventing offences of the kind committed, the disqualification sanctions have the duration laid down in Article 13(2) (not less than three months and not more than two years).

Confiscation of the price or profit of the offence is always ordered upon conviction. When it is not possible to execute confiscation of the assets that constituted the price or profit of the offence, the confiscation may also concern sums of money, assets or other utilities of equivalent value.

The publication of the conviction, even only in excerpts, in one or more newspapers indicated by the Judge at the expense of the convicted entity may be ordered in cases where a disqualification sanction is imposed.

1.5. Precautionary measures

Pending criminal proceedings, at the request of the Public Prosecutor, the Judge may order the prohibitory measures described above as a precautionary measure.

A precondition for the application of precautionary measures is that there are serious indications of the entity's liability as well as elements from which the concrete danger of further offences of the same nature being committed emerges.

As is the case for precautionary measures in proceedings against natural persons, precautionary measures relating to entities must also meet the requirements of proportionality, suitability and adequacy (Article 46): they must be proportionate to the extent of the offence and the sanction that is deemed likely to be imposed, suitable to the nature and degree of the precautionary need and adequate to the concrete precautionary need for which the measure has been requested, since it cannot be satisfied by other measures.

The duration of sanctions imposed as a precautionary measure (Art. 51) is determined by the Judge and may not, in any case, exceed one year.

If there has already been a conviction at first instance, the duration of the precautionary measure may correspond to that of the conviction, subject to a limit of three and a half years (Art. 51(2)).

The legislator then provides for the suspension of precautionary measures as well as their revocation and replacement.

Even in a precautionary measure, it is possible that, in lieu of prohibitory sanctions, the commission of the entity is ordered for the duration of the sanction that would have been applied.

1.6. Offences committed abroad

According to Article 4 of Legislative Decree 231/2001, the entity may be held liable in Italy in relation to offences - covered by the same Decree - committed abroad. The Explanatory Report of Decree 231 emphasises the need not

to leave a criminal situation that could frequently occur unpenalised, also in order to avoid easy circumvention of the entire regulatory framework in question.

The prerequisites on which the liability of the entity for offences committed abroad is based are:

- the offence must be committed abroad by a person functionally linked to the entity, pursuant to Article 5(1) of Legislative Decree No. 231/2001;
- the entity must have its head office in the territory of the Italian State;
- the body can only be held liable in the cases and under the conditions provided for in Articles 7, 8, 9, 10 of the Criminal Code (in cases where the law provides that the offender - a natural person - is punished at the request of the Minister of Justice, proceedings are brought against the body only if the request is also made against the body itself);
- If the cases and conditions set out in the aforementioned articles of the criminal code exist, the entity is liable provided that the State of the place where the act was committed does not prosecute it.

1.7. The 'guidelines' of Confindustria

Article 6 of Legislative Decree No. 231/2001 expressly provides that Organisational, Management and Control Models may be adopted on the basis of codes of conduct drawn up by the associations representing the entities.

The Confindustria Guidelines were approved by the Ministry of Justice with Ministerial Decree 4.12.2003. The subsequent update, published by Confindustria on 24.05.2004, was approved by the Ministry of Justice, which judged these Guidelines to be suitable for achieving the purposes envisaged by the Decree.

These Guidelines were subsequently updated in the year 2008, in the year 2011, in March 2014 and lastly in June 2021.

In defining the Organisation, Management and Control Model, the Confindustria Guidelines envisage the following design phases:

- the identification of risks, i.e. the analysis of the company context to highlight in which areas of activity and in what ways the offences provided for by Legislative Decree 231/2001 may occur;
- the preparation of a control system (the so-called protocols) suitable for preventing the risks of offences identified in the previous phase, by assessing the control system existing within the entity and its degree of adaptation to the requirements expressed by Legislative Decree No. 231/2001.

The most relevant components of the control system outlined in the Confindustria Guidelines to ensure the effectiveness of the Organisation, Management and Control Model are as follows:

- the provision of ethical principles and rules of conduct in a Code of Ethics;
- a sufficiently formalised and clear organisational system, in particular with regard to the allocation of responsibilities, hierarchical reporting lines and description of tasks with specific provision for control principles;
- manual and/or computerised procedures governing the performance of activities, with appropriate controls;
- authorisation and signature powers consistent with the organisational and management responsibilities assigned by the entity and, where appropriate, the provision of expenditure limits;
- management control systems, capable of reporting possible criticalities at an early stage;
- information and training of personnel.

It should be noted that deviation from specific points of the Confindustria Guidelines does not in itself invalidate the validity of the Model. In fact, since the individual Model must be drafted with regard to the concrete reality of the entity to which it refers, it may well deviate from the Guidelines which, by their very nature, are general in nature.

It should be noted that, when the Model was last updated, the operational indications of Confindustria illustrated in the position paper 'The administrative liability of entities at the time of Covid-19' published in June 2020 were also taken into account.

2. The Company

Turboden S.p.A. (hereafter only 'Turboden') is a European leader in the development, production and installation of turbogenerators based on the Organic Rankine Cycle, a technology for the production of electricity or combined heat and power from various renewable sources or industrial heat recovery and particularly suitable for distributed generation.

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

In 2013 UTC exited the power market, signing a strategic alliance with Mitsubishi Heavy Industries Ltd., whereby Pratt & Whitney Power Systems (later PW Power Systems and from April 2021 Mitsubishi Power Aero) and its subsidiary Turboden became companies of the MHI group.

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

Turboden's main fields of application include:

- Cogeneration from biomass for district heating, industrial sawmills, pellet or MDF panel production processes, greenhouses, refrigeration plants (with absorption chillers);
- High-temperature cogeneration, producing electricity and steam at medium pressure to serve multiple production processes, such as agro-food & beverage, chemical & pharmaceutical, paper & wood, plastic & rubber, and brick;
- Heat recovery: production of electricity from thermal waste in industrial processes, e.g. cement factories, glassworks, steelworks, oil & gas, incinerators, production processes of other ferrous and non-ferrous metals;
- Small combined cycles: power generation from hot flue gas from reciprocating engines or gas turbines (compressor stations);
- Geothermal: mainly from wells with dominant water at low temperature (100-180°C);
- Thermodynamic solar: production of electricity with medium-high temperature solar collectors.

More specifically, Turboden's object, within the limits and in the manner provided for by law, is to perform the following activities in Italy and abroad:

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

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

- the manufacture of industrial equipment in general, tooling components, spare parts and accessories and measuring instruments relating to the equipment itself;
- the overhaul and servicing of the aforementioned industrial plants and equipment for mechanical, hydraulic, electrical and electronic requirements with the supply and installation of related spare parts;
- the study, development, management - taking care of the application and implementation - of integrated and computerised systems and procedures, as well as the study and analysis, realisation, purchase, sale and concession in use of software, related procedures and related hardware, as well as the licensing of its technology and patents;
- the study and application of solutions to improve and optimise the use of energy and enable energy savings, as well as the production and trade of related equipment;
- the training of personnel in the use and maintenance of engines, plant and industrial equipment, including through the design and production of manuals, aids and materials in general, or by using interactive multimedia applications created on computer media and on world wide web pages (internet);
- the study and research of the best use of dispersed energy, as well as the rational application of the energy produced;
- Participating in research projects, including with universities, conducting seminars and study conferences to publicise energy production or exploitation methods, establishing scholarships and promoting energy-saving campaigns.

Turboden conducts its business mainly in the Brescia offices at Via Cernaia no. 10 and Flero (BS) at Via Caselle no. 57. The company has also established a number of branches abroad:

- German Branch offering maintenance and technical assistance services, as well as warranty support to some geothermal and biomass plants in the area;
- branch in Canada, established in view of the growing volume of business in the territory, especially related to the Company's after-sales activities. Turboden also has interests and shareholdings in other companies, as described in Section 2.3 below.

General information about Turboden is given in the table below:

Name	Turboden S.p.A.
Head Office	Brescia - Via Cernaia, 10
Operational Headquarters	Brescia - Via Cernaia, 10 Flero (BS) - Via Caselle, 57 Milan - via Castel Morrone 22
Company Register	Brescia
REA number	461817
Certifications	ISO 9001:2015 ISO 45001:2018
CCNL applied	Metalworkers Industry and Plant Installation
INPS position	1515740498
INAIL position	14697652
Website	www.turboden.com

2.1. The governance model

Turboden has adopted a collegiate multi-personal management system, the accounts are audited by an auditing company and, since January 2017, when the company was converted into a joint-stock company, the controlling body is the Board of Statutory Auditors.

The Company is administered by a Board of Directors in which five directors sit.

Pursuant to Article 14 of the Articles of Association, the representation of the Company, also in court, shall be vested in the Chairman of the Board of Directors, or, for acts delegated to them, in the Vice-Chairman(s), in the individual managing directors, directors, instigators and proxies, if appointed, within the limits indicated in the appointment or deed of conferral of powers.

Since the approval of Revision 11 of the Model, a Chairman and two Managing Directors are appointed, one of whom is CEO. These persons are entrusted with the legal representation of the Company, in addition to exercising the powers described below.

More specifically, the CEO is responsible, inter alia, for the following activities:

- A. Ensuring the achievement of the company's global turnover and margin targets through the definition of marketing and sales strategies and policies;
- B. supervise administrative, financial and accounting documentation activities in compliance with applicable regulations;
- C. analysing macroeconomic trends, making long-term forecasts and projections and identifying opportunities for business expansion;
- D. regulate design activities in such a way as to implement the management thereof, ensuring that all necessary measures are observed with regard to structures, work organisation and in general to design activities, means, safeguards, measures, as well as formal compliance by preventing, preventing, immediately putting an end to and repressing any situation of non-compliance with the regulations in force;
- E. manage all aspects related to the design activities of the plants produced by the Company;
- F. optimise production activity from an engineering point of view, the highest level of efficiency, order and coordination;
- G. Ensuring the procurement activities functional to the company's production needs, guaranteeing the qualitative, quantitative, economic and financial optimisation of purchases of raw materials, semi-finished products, packaging materials, consumables and services;
- H. ensuring the entire flow of materials, from purchasing to production planning, scheduling and control, warehouse management, internal material handling and distribution.

Furthermore, the CEO has been exclusively assigned all the powers and duties of the "employer" and the "principal" pursuant to Legislative Decree 81/08, as well as the "legal representative" with regard to environmental protection regulations pursuant to Legislative Decree 152/2006. As specified in the special sections on occupational health and safety and environmental protection, the CEO has delegated these powers/duties to the QHSE Manager.

Instead, the additional Managing Director is responsible for managing the areas of research and development, intellectual property, information technology and human resources and is in charge of, among other things:

- A. coordinating product and process innovation activities in the company, issuing directives on the company's research and development plans in accordance with the guidelines set by the Board of Directors and their implementation;
- B. coordinate the Company's patent activities;

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

- C. 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;
- D. Ensuring the management of the Company's employees (or of the subsidiaries belonging to the group), excluding the powers reserved for the Board of Directors, such as matters relating to the hiring and dismissal of employees with executive status, remuneration and/or other benefits for employees with executive or managerial status, and the determination of the total remuneration paid to or on behalf of expatriate staff employed by the Company.

Both Managing Directors have been granted, with free and disjointed signatures, all powers of ordinary and extraordinary administration for the performance of corporate acts, with the exception of the powers reserved to the Board of Directors, to be performed in compliance with the adopted policies and guidelines of the Board itself.

By way of example, each Managing Director has been granted the following powers, with separate signature:

- to open correspondent and current bank accounts;
- endorse bills of exchange, cheques, promissory notes and postal orders, discount and collection documents, make cash deposits, receive bank receipts;
- conclude transport contracts;
- make any transaction with the public administration, the Cassa Depositi e Prestiti, the intendenze di finanza, the post office, the treasury, the customs and any public office of any seat in Italy or abroad;
- collect sums and anything else due to the Company from anyone by issuing receipts and discharges;
- make applications for licences, permits, authorisations and administrative concessions of all kinds;
- grant limited powers to Company employees and third parties to perform certain acts within the scope of the powers of attorney;
- sign, enter into, execute contracts or agreements for the sale of products and services in the name of and on behalf of the Company;
- obtain loans of money, set up guarantees or mortgages on property, rights or assets of the Company.

As stipulated in Article 16 of the Articles of Association, the Company has a board of auditors, which consists of three regular members and two alternates.

The causes of ineligibility, disqualification, incompatibility, as well as the appointment, termination and replacement of auditors are governed by the provisions of the law.

The audit, as mentioned above, is carried out by a primary auditing firm, registered in the appropriate register.

2.2. The organisational structure and the delegation system

The organisational structure covers the areas into which corporate activities are divided through the identification of the relevant functions.

The Company provides that only persons with formal and specific powers may enter into commitments towards third parties in the name and on behalf of the company to which they belong.

Special powers of attorney were therefore granted in connection with the performance of organisational roles involving the actual need for power of representation, taking into account the organisation of the structure for which the attorney is responsible.

Powers of attorney are kept at the registered office of the Company, as well as - if notarised - kept in the records of the authenticating Notary Public, in accordance with the law.

In order to make everyone's role and responsibilities in the company's decision-making process immediately evident, Turboden has prepared a summary table in which its organisational structure is outlined (Approval Matrix SGQ-QUA.AL-31).

The first-level organisation chart, annexed to this document (Annex II to this Model), specifies:

- the areas into which the company's activities are divided;
- hierarchical dependency lines;
- the individuals operating in the individual areas and their organisational role.

The organisational chart is officially communicated to all the Company's personnel by means of special organisational notices and is regularly updated according to the changes that have actually occurred in the organisational structure. In particular, as described in the previous paragraph, the various areas into which Turboden's activities are divided are under the responsibility of the two Managing Directors, each for the competences assigned to them. Please refer to the first-level Organigram attached as appendix two to this Model (SGQ-QUA.OG-1), for details of the areas that depend on the two Managing Directors.

The specific tasks assigned to the individual corporate functions and the organisational charts of each department are described in detail in the relevant documents and job descriptions, to which reference should be made.

2.3. Intra-group relations

Turboden has been part of the Mitsubishi Group since 2013, and is a 51% subsidiary of Mitsubishi Heavy Industries LTD (MHI Japan).

MHI Russia LLC provides Turboden with periodic ongoing services in relation to the Russian market.

Turboden wholly owns a company in Turkey, incorporated in 2015 as a joint stock company. The subsidiary is managed by the Managing Director and CEO of Turboden S.p.A., as sole director, with the same powers and limits already attributed to him in the Italian Company. The Turkish company carries out activities that substantially coincide with those of Turboden Italia and, since January 2020, its production activities have been expanded through the installation of a finning machine for the production of finned tubes used inside components used in plants designed and marketed by Turboden. Following the expansion of its activities, the Turkish company hired new employees and its operational headquarters is currently in Izmir, where a new branch has been established, Turboden Turkey ORC Turbo Jeneratör Sanayi Anonim Şirketi Izmir Şubesi, at the following address: Çoraklar Mahallesi 5011 Sk. No:10/1 Aliğa/Izmir. Finally, as of 17 April 2020, the registered office is located at Barbaros Mahallesi Billur Sk. No. 23/8 , Cankaya, Ankara, Turkey, at the registered office of the Company's primary tax advisor. Turboden S.p.A. provides continuous periodic services to its Turkish subsidiary.

Turboden also owns a shareholding (49%) in the company Turboden Rus, established to carry out activities that substantially coincide with those of Turboden Italia. It should be noted that at the date of adoption of the Model update in 2023 Turboden Rus does not carry out any activities and is expected to be put into liquidation.

In addition, Turboden owns small shareholdings in the following companies: i) CloZed Loop Energy AG (2%), ii) Rete Geotermica (5.56%), iii) Di.T.N.E. S.c.a.r.l. (1.84%), iv) T.C.V.V. S.p.A. (0.6%), v) Ente Nazionale Italiano di Unificazione (insignificant shareholding).

Lastly, it should be noted that any intra-group commercial relations are managed by specific contracts, the contractual terms of which are in line with market terms. In addition, intra-group transactions are all tracked through a specific accounting account in the Navision management system, which allows for the immediate identification of transactions.

2.4. Management Systems

Turboden pursues, also internationally, the goal of offering products and services tailored to the needs of its customers.

The pursuit of this objective must be achieved through constant respect for the people working in the company. In order to better safeguard these values and to constantly integrate them into the day-to-day reality of the company, Turboden has obtained ISO 9001:2015 Quality Certification. This quality management system is an important support for the reliability of the internal control system within specific processes.

Furthermore, 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 it systematic for the Company to control, know, be aware of and manage 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 is affected by the application of the MHI group policies, which conform to the compliance policy system adopted by the Company.

For the sake of completeness, please refer to document SGS-EHS.AL-3 (Integrated Role Procedures Matrix) which, under the tab "*Schemes*", indicates all the management systems adopted by the Company.

2.5. The information system

Among the various elements that make up the control environment, the Information System also plays a significant role.

The Information System used by Turboden is a traditional system based on a client - server architecture, partly in the cloud.

With reference to the important applications, such as the Navision management system (ERP) and the authentication system adopted by Turboden, they allow processes to be managed by recording operations, allowing them to be traced and authors to be identified.

In order to ensure the security of the computer system and the data contained therein, the Company has specific procedures in place, prepared inter alia in accordance with REGULATION (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016.

2.6. The Code of Ethics

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

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

The Code of Ethics expresses the ethical commitments and responsibilities in the conduct of business and corporate activities undertaken by employees, collaborators in various capacities or members of Turboden's corporate bodies. In this perspective, the principles contained therein also constitute a useful interpretative reference in the concrete application of the Model in relation to company dynamics.

The Model responds to the need to prevent, as far as possible, the commission of the offences provided for in the Decree by laying down specific rules of conduct.

From this emerges the difference with the Code of Ethics, which is an instrument of general scope, aimed at promoting a 'company deontology' but lacking a specific procedure. The effectiveness of the internal control system,

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

in fact, depends on the integrity and ethical values of the people working in the organisation and certainly of those who administer and monitor the controls. However, it is necessary to achieve a close integration between the Organisational Model and the Code of Ethics in order to form a *body of* internal rules aimed at fostering a culture of ethics and corporate transparency.

The Code of Ethics is therefore binding on the Addressees specifically identified therein.

3. The Organisation, Management and Control Model

In the light of the indications provided by legislative decree 231/01, Turboden considered it consistent with its corporate policy to proceed with the implementation of the Organisation, Management and Control Model.

The first version of the Model, approved by the Board of Directors on 29 June 2015, was subsequently revised and updated as follows:

- by a resolution of the Board of Directors of 17/12/2015, the Model was updated in consideration of the amendment to the catalogue of predicate offences pursuant to Legislative Decree 231/01 by Law 68/2015 and Law 69/2015. It should be noted that the first revision of the document took note of the amendments to the Articles of Association approved by the Company's Shareholders' Meeting held on 9/12/2015 for the introduction of the possibility of appointing a single-member control body and incorporated the appointment of the Single Statutory Auditor that took place at the same time as the aforementioned amendment to the Articles of Association. Both resolutions were registered with the Company Registry on 16/12/2015.
- by resolution of the Board of Directors of 21/06/2016, the Model was updated in view of the repeal of Legislative Decree 7/2016, which, although it did not directly affect the catalogue of predicate offences pursuant to Legislative Decree 231/01, did imply the formal updating of the Special Part relating to computer crimes.
- with a resolution of the Board of Directors of 31/01/2017, the Model was updated in view of the change in the catalogue of predicate offences with the introduction of the offence of "illegal brokering and exploitation of labour" of the new Article 603-bis of the Criminal Code. There was also the updating of the company name of the Company, from 23 February 2017 a joint-stock company, and the implementation of the appointment of the Board of Statutory Auditors following said transformation approved by the Shareholders' Meeting on 30/01/2017. Also worth mentioning are: the revision of Annex V "Procedure on Information Flows to the Supervisory Board", where certain aspects, already previously regulated, have been clarified and the information flow relating to accidents, now to be communicated to the Supervisory Board regardless of the duration of the prognosis, has been modified; the update of the 1st level Organigram with the transfer of the offer engineering team to the Sales area; elimination of the SGQ-QUA procedure.PG-4 on the management of technical drawings, in favour of a more appropriate 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 amendments introduced by: i) Law 161/2017, which introduced among the predicate offences, referred to in Article 25 *duodecies* of Legislative Decree 231/2001, offences relating to illegal immigration; ii) Law 167/2017, which provided in Decree 231/01 for Article. 25 *terdecies*, entitled "Xenophobia and Racism" in Decree 231/01; iii) Law 179/2017, setting forth "Provisions for the protection of the authors of reports of crimes or irregularities of which they have become aware in the context of a public or private employment relationship", which regulates so-called 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 concerning "Measures to combat crimes against the public administration, as well as on the subject of the statute of limitations of the crime and on the transparency of political parties and movements", which: i) introduced the crime of "Trafficking in unlawful influence"

within the scope of the crimes pursuant to D.Legislative Decree no. 231/2001, ii) made changes to the prosecution of the offences of "Bribery among private individuals" and "Instigation to bribery among private individuals", iii) amended certain prohibitory sanctions provided for offences against the Public Administration. In addition, the provisions of Law no. 39/2019 were included, which inserted into Legislative Decree 231/2001 art. 25 quaterdecies "Fraud in sporting competitions, abusive exercise of gambling or betting activities and gambling exercised by means of prohibited devices", which provides for the relevance of the offences of "Fraud in sporting competitions" and "Abusive exercise of gambling or betting activities", respectively provided for by articles 1 and 4 of Law 401/1989. Furthermore, the Model was updated following the certification of the occupational health and safety management system in compliance with ISO 45001:2018, which resulted in a reorganisation 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 incorporate the amendments introduced by Law no. 157/2019, of Conversion into law, with amendments, of Decree-Law no. 124/2019, bearing Urgent Provisions on fiscal matters and for unavoidable needs,; by Decree-Law no. 105/2019, bearing Urgent provisions on the perimeter of national cyber security, converted with amendments by Law No. 133/2019; and finally by Law No. 43/2019, bearing "Amendment to Article 416-ter of the Criminal Code on the subject of political-mafia exchange voting". In addition, the Model was updated to incorporate the change in the registered and operational headquarters of the Turkish subsidiary, as well as the updating of certain procedures inherent to the ISO 9001:2015 and ISO 45001:2018 certified management systems, following their integration;
- with the Board of Directors' resolution of 23/06/2021 the Model was updated in order to incorporate the amendments introduced by Legislative Decree 75/2020, which introduced new offences and amended certain offences in relations with the Public Administration referred to in Articles 24 and 25 of Legislative Decree 231/2001, as well as providing for additional offences referred to in Art. 25-quinquiesdecies of Legislative Decree no. 231/2001, as well as introducing the new Article 25 sexesdecies "Contraband"; by resolution of the Board of Directors of 22/06/22 the Model was updated in order to incorporate the following legislative innovations concerning Legislative Decree no. 231/2001: i) Legislative Decree no. 184/2021, which introduced into Legislative Decree no. 231/2001 the new Article 25-octies.1 entitled "Crimes relating to non-cash means of payment"; ii) Legislative Decree 195/2021, which provided for amendments to the cases referred to in Article 25-octies of Legislative Decree 231/2001; iii) Law 238/2021, which provided for the amendment of certain cases included in Legislative Decree 231/2001, in particular: computer crimes under Article 24-bis, crimes against the individual under Article 25-quinquies and market abuse crimes under Article 25-sexies; iv) Law 22/2021, which provided for the amendment of certain cases included in Legislative sexes; iv) Law 22/2022, which included in Legislative Decree 231/2001 Article 25-septiesdecies "Crimes against the cultural heritage" and Article 25-duodecimes "Laundering of cultural assets and devastation and looting of cultural and landscape assets"; v) Law Decree 4/2022 - converted, with amendments, into Law 25/2022 - which amended certain offences in relations with the Public Administration referred to in Article 24 of Legislative Decree 231/2001. In addition, a general review of risk assesment was also carried out, which concerned the verification of the relevance of what was already provided for in the Model, also taking into account the new Confindustria guidelines of June 2021 and recent rulings on the subject of Legislative Decree 231/2001.

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

- by resolution of the Board of Directors of 20/06/23, the Model was updated in order to incorporate the following legislative changes regarding Legislative Decree 231/2001: i) Legislative Decree 156/2022 "Corrective and supplementary provisions of Legislative Decree no. 75, implementing Directive (EU) 2017/1371 on the fight against fraud affecting the financial interests of the Union by means of criminal law" which made certain changes in relation to tax offences and in relations with the Public Administration; ii) Legislative Decree 19/2023 which inserted in art. 25 ter paragraph 1 of Legislative Decree 231/01 the letter s-ter relating to the crime of false or omitted declarations for the issuance of the preliminary certificate provided for in the context of cross-border merger transactions; iii) Legislative Decree 24/2023 implementing Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council, concerning the protection of persons who report breaches of Union law and laying down provisions concerning the protection of persons who report breaches of national laws.

The Company considers that the adoption of the Model constitutes, together with the codification of precise rules of conduct, an effective tool for raising the awareness of all persons working for the Company, so that in the performance of their activities they are induced to conduct themselves in an ethical manner and in line with the rules and procedures contained in the Model.

The purpose of the Model is therefore to set up a structured and organic system of prevention, deterrence and control, aimed at reducing the risk of offences being committed through the identification of sensitive activities and their consequent regulation.

The Organisational Model is an 'act of emanation of the management body', pursuant to Article 6 co. 1 lett. a) of Legislative Decree No. 231/2001, and, therefore, competence for any amendments and additions to the Model itself is the prerogative of Turboden's Board of Directors.

In particular, it will be necessary to amend and supplement the Model upon the occurrence of particular circumstances, such as, by way of example but not limited to, legislative interventions that include in legislative decree 231/01 new offences of interest to the Company, significant changes in the corporate structure, the involvement of the Company in a proceeding relating to the ascertainment of its liability, and the revision of the procedures referred to in the Model.

The Supervisory Board, in cooperation with any functions concerned, may propose to the Board of Directors any amendments or additions to the Model that it deems appropriate as a result of the performance of its functions.

Changes of a non-substantial nature will be communicated to the Board of Directors on an annual basis and ratified by them.

3.1. Aims and Objectives

The adoption of the Model for Turboden is not only a way to benefit from the exemption provided for in Decree 231, but is also a tool to improve its system for managing and controlling the activity.

Moreover, thanks to the identification of 'sensitive processes' consisting of the activities most 'at risk of offence' and their consequent proceduralisation, the Company aims to

- make all those who work for the Company fully aware that unlawful conduct is strongly condemned and contrary to Turboden's interests, even when it could apparently benefit from it, since it is contrary to the Company's ethical-social principles as well as to the provisions of the law;
- make such persons aware that they may incur criminal and administrative penalties in the event of violation of the provisions contained in this document;

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

- determine a full awareness that unlawful conduct could also result in administrative sanctions against the Company;
- enable the Company, through constant monitoring of sensitive processes and thus of the risks of offences being committed, to react promptly in order to prevent and counteract the commission of such offences.

3.2. Recipients

They are addressees of the Model, with the consequent commitment to constant compliance with it:

1. directors, proxies and auditors,
2. all managers,
3. all employees,
4. any collaborators, agents, representatives and consultants of Turboden if they operate in so-called sensitive areas of activity;
5. suppliers and business partners to the extent and in the manner described in section 4.4 below

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

The elements that must characterise an Organisational Model, in order to be effective according to the provisions of Legislative Decree 231/01, are effectiveness and adequacy.

Effectiveness is achieved through the correct adoption and application of the Model, also through the activity of the Supervisory Board, which operates in the verification and monitoring actions and, therefore, assesses the consistency between the concrete conduct and the established Model.

Adequacy, on the other hand, depends on the concrete suitability of the Model to prevent the offences covered by the Decree.

It is guaranteed by the existence of preventive and corrective control mechanisms, so as to identify those operations or 'sensitive processes' that possess anomalous characteristics.

Therefore, the preparation of Turboden's Model required a series of activities aimed at building a risk prevention and management system in line with the provisions of Legislative Decree 231/2001.

They were then analysed and reassessed when the Model was updated:

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

3.3.1. / risk assessment

For the creation of the Organisational Model, once the Company's organisational structure had been assessed, all Turboden's activities were analysed in order to identify among the 'predicate offences' provided for by Decree 231 those that, albeit hypothetically and abstractly, may occur in the company's reality.

In this context, it has always been borne in mind that the assessment in question cannot be based solely on the

concept of 'acceptable risk' as it is normally understood in the corporate-economic context.

In fact, from an economic point of view, the risk is considered 'acceptable' when the additional controls 'cost' more than the resource to be protected.

Obviously, this logical path is not sufficient to satisfy the principles laid down in Decree 231.

However, it is essential to identify a risk threshold, since otherwise the amount of preventive controls would become virtually infinite, with the obvious consequences on the effectiveness of the Model on the one hand, and on the Company's operational continuity on the other.

With reference to fraudulent offences, it is considered that the risk is adequately addressed when the preventive control system is such that it cannot be circumvented other than fraudulently, thus adhering to the regulatory dictate of Decree 231.

As regards culpable offences, on the other hand, the conceptual threshold of acceptability is represented by the occurrence of the conduct, notwithstanding the provision of specific protocols and the punctual observance of the supervisory obligations laid down in the Decree by the company departments concerned and the Supervisory Board. Therefore, given that the Model has to deal with both intentional and culpable hypotheses, the first objective to be pursued is the regulation and supervision of activities that entail a risk of offence in order to prevent them from being committed.

On this logical assumption, the areas potentially exposed to the risk of offences were mapped, taking as a point of reference *best practices* and the indications provided by the Confindustria Guidelines.

The activity took the form of a number of interviews with the Company's top management, the analysis of internal documents from which relevant information could be gleaned, and the analysis of any organisational controls already in place, as specified in the following section.

It should be noted that on the occasion of the introduction of new offences under Legislative Decree No. 231/2001 or as a result of changes in the organisation and operations of the company, the risk assessment is 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, the following were collected and analysed:

- procedures,
- operational instructions,
- records and documents that provide evidence of internal processes,
- arrangements for the management and exercise of control activities,

in order to take due account of what the company has already put in place and assess its suitability as crime prevention measures and control over sensitive processes.

Therefore, in the face of insufficiently supervised risk activities, interventions were identified that were considered effective and suitable to fully address the risk.

3.4. Identification of areas potentially at risk ('sensitive areas') in relation to certain types of offences

As a result of the analysis, study and in-depth analysis, as described above, it emerged that the 'sensitive areas' mainly concern the following categories of offences:

- A. *Offences in dealings with the Public Administration;*
- B. *Crimes relating to health and safety at work;*

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

- C. *Environmental offences;*
- D. *Corporate offences;*
- D1. *Offence of bribery between private individuals and incitement to bribery between private individuals;*
- E. *Offences against industry and trade;*
- F. *Cybercrime offences;*
- G. *Offence of employment of illegally staying third-country nationals and illegal immigration;*
- H. *Tax offences;*
- I. *Smuggling offences;*
- L. *Offences of money laundering and self-laundering.*

For each category of offence, there is a separate Special Section in which the individual 'sensitive processes' identified at the end of the assessment phase are also described analytically.

Over the years, the Model has been implemented with additional special parts relating to offences newly introduced in Legislative Decree 231/01, following the risk assessment process.

3.5. Identification of offences considered 'non-significant risk'.

As a result of the mapping activity, it is considered that the risk of certain categories of offences being committed is not reasonably detectable.

➤ Organised Crime Crimes

In relation to the following offences:

- criminal conspiracy aimed at committing the crimes of enslavement or maintenance in slavery (Article 600 of the Criminal Code), trafficking in persons (Article 601 of the Criminal Code), trafficking in organs removed from a living person (Article 601 bis of the Criminal Code), purchase and sale of slaves (Article 602 of the Criminal Code), violation of the provisions governing immigration (Article 12(3 bis) of the Consolidated Immigration Act) and of the rules on the status of foreigners;
- political-mafia electoral exchange (416 ter Criminal Code);
- kidnapping for the purpose of extortion (Article 630 of the Criminal Code);
- drug offences (Presidential Decree 309/90);
- unlawful manufacture, introduction into the State, offering for sale, transfer, possession and carrying in a public place or a place open to the public of weapons of war or warlike weapons or parts thereof, explosives, clandestine weapons as well as several common firing weapons (Article 407(2)(a)(5) of the Code of Criminal Procedure)

and in the light of the company's activities (in respect of which it seems unlikely to speak of slavery, weapons or drugs), any current or future relevance of the same is excluded.

For the other forms of crimes of association or 'organised crime' taken into consideration by Legislative Decree 231/01, always considering the activity concretely carried out by the Company, no specific risk is identified.

In fact, given the adopted set of procedures regulating relations with customers and suppliers, a risk relating to an association offence can only be identified in two circumstances: the first is fraudulent evasion of the Model, the second is attributable to an erroneous assessment of the reliability of customers and suppliers, which, however, unless one wishes to fall within the first circumstance, would

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

be characterised exclusively by culpable profiles and, therefore, not relevant with respect to the offences in question.

➤ **Forgery of money, public credit cards, revenue stamps and identification instruments or signs**

Turboden does not have at its disposal - also for reasons related to its operational reality - any instruments that would allow the forgeries contemplated by Art. 25 bis.

In light of the legislative logic of Legislative Decree No. 231/01, of sanctioning as a priority the pathological deviations of entrepreneurial activity, it seems evident (even from reading the mere list of individual cases) that the offences considered here are far removed from the reality of the Company and from the legislative rationale of 231, since they are all expressions of an intrinsic criminality far removed from any lawful entrepreneurial reality.

➤ **Crimes for the purpose of terrorism or subversion of the democratic order**

Law No. 7 of 14 January 2003, ratifying and implementing the 1999 New York International Convention for the Suppression of the Financing of Terrorism, introduces Article 25-quater into Decree 231.

Pursuant to this provision, all offences for the purpose of terrorism or subversion of the democratic order provided for by the Criminal Code and complementary legislation, as well as offences other than the latter but committed in violation of Article 2 of the New York Convention, constitute predicate offences.

Among the offences envisaged by the Criminal Code, the most relevant are the following: i) associations for the purposes of terrorism, including international terrorism or subversion of the democratic order (Article 270-bis of the Criminal Code); ii) assistance to associates (Article 270-ter of the Criminal Code); iii) enlistment for the purposes of terrorism, including international terrorism (Article 270-quater of the Criminal Code); iv) training for the purposes of terrorism, including international terrorism (Article 270-quinquies of the Criminal Code); conduct for the purposes of terrorism (Article 270-sexies of the Criminal Code); v) terrorist attacks or subversion (Article 280 of the Criminal Code). purposes of terrorism (Article 270-quinquies of the Criminal Code); conduct for the purposes of terrorism (Article 270-sexies of the Criminal Code); v) attacks for the purposes of terrorism or subversion (Article 280 of the Criminal Code); vi) acts of terrorism using deadly or explosive devices (Article 280-bis of the criminal code); vii) kidnapping for terrorist or subversive purposes (Article 289-bis of the criminal code); viii) incitement to commit one of the offences against the personality of the State (Article 302 of the criminal code).

In addition, the Convention refers to offences under other international conventions, including: hijacking of aircraft, attacks on diplomatic personnel, taking of hostages, unlawful making of nuclear devices, hijacking of ships, explosion of devices, etc.

This category operates an open cross-reference to all hypotheses of offences with terrorist purposes and aims at targeting those legal persons that only apparently operate legitimately and in compliance with the legal system, but in reality forage and support terrorist organisations.

If we consider that in order to have administrative liability under Legislative Decree 231/01 it is necessary that the offence be committed in the interest or to the advantage of the entity, it seems absolutely remote for Turboden any risk underlying this category of offences, also because, normally, the interest that animates those who commit offences connoted by terrorist purposes is of an ideological or religious nature, thus totally disregarding any business logic or economic interests.

In addition to this observation, which is specific to offences such as enlistment, training and attempt, it

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

should be considered in general terms that the aforementioned offences have a pulrisubjective nature and a finalistic orientation that does not appear to be effectively realisable in the corporate context.

➤ **Female genital mutilation practices**

Also in relation to this offence, there does not seem to exist, abstractly and realistically, any area of risk for the Company.

This is not only because it is impossible to recognise any interest or advantage for the company in relation to this type of offence, but also because Turboden has no means of materially committing the offence, as it does not operate in the health sector, an economic area in which an abstract risk could perhaps be recognised.

➤ **Offences against the individual personality**

In view of Turboden's activity and the fact that it operates in Italy, there does not seem in any way conceivable a risk relating to the crimes of: Reduction to or maintenance in slavery or servitude; Child prostitution; Child pornography; Tourism initiatives aimed at the exploitation of child prostitution; Trafficking in persons; Purchase and sale of slaves; Solicitation of minors.

In relation to the offences of Possession of pornographic material and Virtual pornography, any risk is also excluded for two reasons. The first relates directly to the structure of the two offences, which provides, as an objective element of the offence, for the possession of images of minors under the age of 18. The second reason, of a substantive nature and strictly pertaining to the offence under Legislative Decree 231/01, is based on the logical reflection that, even if the possession of pornographic material (accessing and downloading from websites) is admitted in the abstract, it is not conceivable, not even in the abstract, that this occurs in the interest or to the advantage of Turboden. This is not only for ethical and moral business reasons, but also because it is totally unrelated to its core business and corporate purpose.

On the other hand, as regards the offence of unlawful brokering and exploitation of labour (the so-called 'caporalato crime'), the offence is regulated by Article 603-bis of the Criminal Code as amended by Law 199/2016, which is in turn included in the category of offences against the individual provided for in Article 25-quinquies, paragraph 1, letter a) of Legislative Decree no. 231/2001.

The new Article 603-bis of the Criminal Code provides:

"Unless the act constitutes a more serious offence, a term of imprisonment of between one and six years and a fine of between EUR 500 and EUR 1,000 for each worker recruited shall be imposed on any person:

1) recruits labour for the purpose of assigning them to work for third parties under exploitative conditions, taking advantage of the workers' state of need;

2) uses, recruits or employs labour, including through the intermediary activity referred to in paragraph 1), subjecting workers to exploitative conditions and taking advantage of their state of need.

If the acts are committed by means of violence or threats, the penalty is imprisonment for a term of five to eight years and a fine of between EUR 1,000 and 2,000 for each recruited worker.

For the purposes of this article, the existence of one or more of the following conditions constitutes an indication of exploitation:

1) the repeated payment of remuneration in a manner manifestly at variance with the national or territorial collective agreements concluded by the most representative trade unions at national level, or in any event disproportionate to the quantity and quality of the work performed;

2) repeated violation of the regulations on working time, rest periods, weekly rest, compulsory leave,

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

holidays;

3) *the existence of violations of occupational health and safety regulations;*

4) *the subjection of the worker to degrading working conditions, surveillance methods or housing situations.*

They constitute a specific aggravating circumstance and entail an increase in the penalty from one third to one half:

1) *the fact that the number of recruited workers exceeds three;*

2) *the fact that one or more of the recruited subjects are minors of non-working age;*

3) *having committed the act by exposing the exploited workers to situations of serious danger, having regard to the characteristics of the services to be performed and the working conditions'.*

The 2016 reform, therefore, aimed to strengthen the fight against the so-called 'caporalato' (forced labour), by amending the text of the former Article 603-bis of the Criminal Code concerning the offence of 'illegal intermediation and exploitation of labour'. The offence in question is now detached from the requirement of carrying out 'an organised activity of intermediation', going to hit not only those who 'recruits labour for the purpose of assigning it to work for third parties in exploitative conditions ...', but also anyone who 'uses, hires or employs labour, also through the intermediation activity referred to in number 1), subjecting workers to exploitative conditions and taking advantage of their state of need'.

In relation to the offence in question, the activities of selection, recruitment and management of human resources and the management of health and safety at work were therefore considered during the risk assessment. In relation to the aforementioned processes and activities, it was considered that the Company adopts specific procedures for the management of personnel and for the protection of safety at work. Therefore, the risk underlying the new caporalato has been classified as 'remote'.

➤ **Offences of market abuse and manipulation**

The offences of Insider Trading (Articles 184 and 187 bis, Consolidated Law on Finance) and Market Manipulation (Articles 185 and 187 ter, Consolidated Law on Finance) require, as a constitutive element, the existence of inside information, as defined by the Consolidated Law on Finance, or of 'markets' as defined by the same regulatory act.

Turboden does not operate within the scope of application of the legislative and regulatory provisions on 'corporate information', as set forth in Articles 113 et seq. of Legislative Decree 58/98, Consolidated Law on Finance, as well as in the implementing regulations set forth in Articles 65 et seq. of Consob Resolution No. 11971 of 14 May 1999, and is therefore not subject to the disclosure and behavioural obligations that the securities market sector regulations place on issuers.

Moreover, the Company does not operate in regulated markets. The risk underlying these cases was therefore considered remote.

➤ **Crimes relating to non-cash payment instruments**

The possibility that the offences covered by Article 25 octies 1 may be committed appears, at present, unlikely, in the light of the corporate purpose and the fact that the Company does not manage or issue non-cash means of payment, nor does it use computer systems capable of carrying out such transactions.

In any case, reference is made to the behavioural principles contained in the Code of Ethics and to the provisions of the Special Section on Computer Crimes.

➤ **Copyright infringement**

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

The offences taken into consideration by Article 25 novies involve the availability of intellectual works and the unauthorised dissemination thereof. These circumstances are entirely incompatible with the reality of the Company.

For this category of offence, the only risk profile, albeit minimal, is connected to the installation and duplication of programmes and software for personal computers. Therefore, for the management of the risk in question, please refer to what is indicated in the Code of Ethics and in the Special Section dedicated to computer crimes.

➤ **Offences against judicial activity**

At present, there are no elements to consider that there are risk profiles connected to the crime of "*Inducement not to make statements or to make false statements to the judicial authorities*". However, for prudential purposes, this area is dealt with in the Special Section on relations with the Public Administration, in view of the similarities with the crime of "*Corruption in judicial proceedings*".

➤ **Racism and Xenophobia**

In relation to the offences of 'Racism and Xenophobia', it should be noted that the Company does not in any way, nor is it in a position to consider that there is an abstract risk of carrying out propaganda, incitement and/or incitement of racist or xenophobic behaviour, or of minimising or making an apology in respect of the Shoah, crimes of genocide, crimes against humanity and war crimes.

➤ **Fraud in sporting competitions, unlawful gaming or betting and gambling by means of prohibited devices**

In view of the company's activity, which does not fall within the commercial sphere taken into consideration by Article 25 quattordecies, it is considered that the abstract relevance of the offence in the company context can be excluded.

➤ **Crimes against cultural heritage**

No sensitive activity has been identified with regard to the offences indicated in Article 25-septiesdecies "Crimes against the cultural heritage" and Article 25-duodecies "Laundering of cultural assets and devastation and looting of cultural and landscape assets", taking into account that the Company's activity does not directly involve building or excavation activities or the management of cultural assets.

For more clarity and detail on further cases, please refer to the 'Risk Mapping' document (Annex IV).

The Board of Directors, in cooperation with the corporate functions and the Supervisory Board, carried out the appropriate evaluations concerning the possible extension/integration of risk analysis activities and the consequent updating of the Model.

3.6. The Structure of the Organisational Model

In light of the results of the *risk assessment* activities, Turboden's Organisation, Management and Control Model consists of:

- this 'General Part', which illustrates the contents of the Decree, the function of the Organisation and Management Model, the tasks of the Supervisory Board, the disciplinary system and, in general, the principles, logic and structure of the Model itself;
- the Code of Ethics (Annex III);
- the individual 'Special Sections' which, as mentioned above, refer to the specific types of offences analysed and to the sensitive activities, identified therein, for the purposes of preventing the offences provided for in the

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

Decree;

- the annexes referred to in the individual parts of the Model (e.g. organisation charts, management systems, procedures, etc.).

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

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

- every operation or action taking place in a sensitive area must be verifiable, documented, consistent and congruous;
- in principle, no one should be able to manage an entire process falling within a sensitive area independently, i.e. the principle of separation of functions must be respected;
- the attribution of powers is consistent with organisational responsibility;
- a Supervisory Board (see Chapter 5), in close contact with top management, is assigned the task of promoting the effective and correct implementation of the Model, also by monitoring corporate conduct in the areas of activity relevant to the Decree and assessed in the Model itself;
- adequate resources are made available to the Supervisory Board so that it is supported in the tasks entrusted to it in order to achieve reasonably achievable results;
- ex post verification of the company's conduct and the functioning of the Model is ensured, with subsequent periodic updates;
- effective dissemination and involvement of all levels of the company in the implementation of the established rules of conduct and procedures;
- an adequate system of sanctions is in place for the violation of the provisions of the Code of Ethics and the provisions contained in the Model;
- an obligation to inform the Supervisory Board is established.

3.7. Protocols and preventive control system

The Company's objective is to guarantee optimal standards of transparency and traceability of the processes and activities within the scope of which the offences provided for in the Decree could potentially be committed.

On the basis of the *risk analysis* activities described above, and illustrated in greater detail in the individual Special Sections, the protocols (also procedures) necessary to control potential areas of risk of offence have been drawn up. With reference to these processes, the existing management and control procedures were therefore examined and any necessary implementations were defined, where deemed appropriate, in compliance with the following principles:

- the Company's internal organisation must generally comply with the fundamental requirements of formalisation and clarity, communication and separation of roles, with specific reference to the allocation of powers of representation and operational functions;
- the system of delegation and articulation of powers must be characterised by elements of "certainty" in relation to the identification of the powers attributed and allow, in any case, the efficient management of corporate activities;
- Internal procedures and protocols must be characterised by the following elements:
 - separation within each process (so-called segregation of functions), between the person who makes the decision (decision-making impetus), the person who authorises it, the person who executes that decision and the person entrusted with controlling the process;
 - written record of each relevant step in the process, including control (so-called 'traceability');

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

- appropriate level of formalisation and dissemination.

The behavioural procedures referable to the Model are obviously integrated with the other organisational guidelines, organisation charts, the system of attribution of powers and company proxies - insofar as they are functional to the Model - already used or operating within the Company, which it was not deemed necessary to modify for the purposes of Legislative Decree 231/01.

Should critical factors emerge in the context of application practice, the Company will adapt them to comply with the requirements underlying the application of the Decree.

For a discussion of the procedures, please refer to the individual Special Parts.

4. Dissemination of the Organisational Model

Turboden promotes the dissemination and knowledge of the Model by all its Addressees, as specified in paragraph 3.2 above.

The methods of dissemination through:

- sending a communication explaining the principles underlying the Model and its contents;
- publication of the Model on the company intranet, for easy consultation by all Addressees.

In addition, the General Part of the Model, with the exclusion of certain parts that are purely internal to the company and therefore cannot be disclosed to third parties, the Code of Ethics (Annex III) and the anti-corruption policy are published on the Company's website.

4.1. Employee training

For the purposes of the effectiveness of this Model, it is the Company's objective to ensure that both the resources already present in the company and those to be recruited are properly acquainted with the rules of conduct contained herein, with a different degree of detail depending on the different level of involvement of those resources in 'sensitive' areas and processes.

Therefore, all training programmes have a common minimum 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 considered sensitive in relation to the aforementioned.

In addition to this common matrix, then, each training programme is modulated in order to provide its users with the necessary tools for full compliance with the provisions of Legislative Decree No. 231/2001 in relation to the scope of operations and the tasks of the persons targeted by the programme.

Participation in the training programmes described above is compulsory, and topics relating to the dissemination of Regulation 231 are delivered as part of the training with attendance signatures.

4.2. Information to Directors Statutory Auditors and Auditors

This Model is delivered to each Director and to the Auditors.

In addition, the auditing company is informed of the adoption.

4.3. Information to Members

Shareholders are informed of the adoption of the Model and of the consequences that conduct contrary to the provisions of the Model and the Code of Ethics may have on the Company.

4.4. Information to third parties

Appropriate information is provided to third parties (suppliers, consultants, collaborators and business partners) on the Company's compliance with the provisions of Legislative Decree No. 231/2001, on the adoption of the Code of Ethics, as well as on the consequences that conduct contrary to the regulations in force or to that Code may have in contractual relations.

As provided for in the following section of this Model concerning the sanctions system, specific clauses are included in contracts with third parties to regulate these aspects.

5. The disciplinary system

The definition of a system of penalties commensurate with the violation and endowed with deterrence applicable in the event of violation of the rules set out in this Model constitutes, pursuant to Article 6, second paragraph, letter *e*) of Legislative Decree No. 231/01, an essential requirement of the same and guarantees its effectiveness.

The application of disciplinary sanctions is irrespective of the outcome of the conclusion of the criminal proceedings initiated by the Judicial Authority in the event that the conduct to be censured may be of criminal relevance.

All employees, directors and collaborators of Turboden, as well as all those who have contractual relations with the Company, are subject to the disciplinary system set out in this Model.

The procedure for the imposition of sanctions under this disciplinary system takes into account the particularities arising from the legal status of the person against whom proceedings are brought.

For the purposes of the application of the disciplinary system, the following are considered, by way of example, punishable conduct:

- 1) the commission of offences provided for in Legislative Decree 231/01;
- 2) violation of provisions and internal procedures laid down in the Model (e.g. non-compliance with protocols, failure to communicate prescribed information to the Supervisory Board, omission of controls);
- 3) the adoption, in the performance of activities connected with 'sensitive processes', of conduct that does not comply with the provisions of the Model;
- 4) violations of the general rules of conduct contained in the Code of Ethics.

The disciplinary system, described below, is subject to verification by the Human Resource Manager, who is the person responsible for the concrete application of the disciplinary measures outlined on the possible report of the Supervisory Board. In fact, no disciplinary measure may be filed or disciplinary sanction imposed under Legislative Decree No. 231/2001 without the prior opinion of the Supervisory Board.

The disciplinary sanctions set out in this Chapter shall also apply to anyone who breaches the protective measures adopted for reporting to the Supervisory Board (as set out in paragraph 6.4. below and in the procedure relating to Information Flows to the Supervisory Board, to which reference should also be made with regard to the description of the reporting management process), as well as to anyone who makes, with malice or gross negligence, reports that turn out to be unfounded.

5.1. Measures against employees

Violation by employees of the individual rules of conduct set out in this Model constitutes a disciplinary offence.

Article 2104 of the Civil Code, identifying the duty of 'obedience' incumbent on the employee, provides that the employee must, in the performance of his or her duties, observe the instructions given by the employer and the employer's employees on whom he or she is hierarchically dependent.

Compliance with the provisions of this Model and the Code of Ethics is part of the general obligation of the worker to comply with the provisions laid down by the management to meet the technical, organisational and production requirements of the Company.

The sanctions that can be imposed fall within those provided for by the applicable legislation and the collective bargaining agreement applied, which in this case is the CCNL for the metalworking sector.

Infringements will be ascertained, and the ensuing disciplinary proceedings initiated, in compliance with the legislation in force, the procedures laid down in Law No. 300 of 30 May 1970 (Workers' Statute) and the relevant provisions contained in the CCNL.

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

Workers will therefore be liable to the measures provided for in Article 8 Title VII of the aforementioned CCNL, namely:

- verbal warning,
- written warning,
- fine not exceeding three hours' pay,
- suspension from work and pay up to a maximum of three days,
- dismissal with notice,
- dismissal without notice.

In particular, it is envisaged, by way of example but not limited to:

- A worker who violates the Code of Ethics or adopts, in the performance of his activities, a conduct that does not comply with the provisions of the Model (e.g. who fails to observe the prescribed procedures, omits to carry out checks, etc.) shall incur the measures of verbal warning or written warning, depending on the seriousness of the offence;
- a fine or suspension from work shall be applied to any worker who, in breach of the Code of Ethics or by adopting, in the performance of his activities, a conduct that does not comply with the provisions of the Model, as well as by performing acts contrary to the interests of the Company, engages in conduct deemed more serious than that sanctioned in subparagraph a);
- An employee who, in the performance of his activities, adopts a conduct that does not comply with the provisions of the Model and is unequivocally directed towards the commission of an offence shall be liable to dismissal with notice;
- a worker who, in the performance of his activities, adopts a conduct that does not comply with the provisions of the Model and which is such as to determine the concrete application against the Company, even if only as a precautionary measure, of the measures provided for in the Decree, shall incur dismissal without notice.

The procedure for applying the disciplinary sanction must be carried out in compliance with the provisions of the CCNL and the applicable regulations; reference is made here:

- the obligation - in relation to the application of any disciplinary measure - of the prior notification of the charge to the employee and of hearing the latter's defence;
- the obligation - except in the case of a verbal warning - that the objection be made in writing and that the measure not be issued until five days after the objection has been made (during which the employee may present his justification);
- the obligation to motivate the employee and communicate the imposition of the measure in writing;
- the relevance, for the purposes of graduation of the sanction, of the employee's previous disciplinary record and the intentionality of the conduct.

The types and extent of the sanctions applied in each case of breach shall be proportionate to the seriousness of the misconduct; in particular, the seriousness of the conduct shall be taken into account, also in the light of the worker's disciplinary record, the duties performed by him/her and the circumstances in which the action or omission occurred.

5.2. Measures against managers

The violation, by executives, of the procedures provided for by this Model or the adoption, in the performance of activities within the scope of the "sensitive processes", of conduct that does not comply with the provisions of the Model, also taking into account the particular fiduciary nature of the employment relationship, shall result in the application of the appropriate measures in accordance with the provisions of the laws in force and the National

Collective Labour Agreement for the category applied.

5.3. Measures against Directors, Statutory Auditors and Auditors

Upon receiving notice of violations of the Organisational Model by members of the Board of Directors, the Supervisory Board is required to promptly inform the entire Board of Directors and the Statutory Auditors, for the adoption of the appropriate measures, including, for instance, convening the Shareholders' Meeting in order to adopt the most suitable measures.

Upon notification of violations of the Organisational Model by the Statutory Auditors, the Supervisory Board notifies the Chairman of the Board of Directors of the violation committed. The Board of Directors urgently convenes the Shareholders' Meeting to order the possible revocation pursuant to Article 2400, Section 2, of the Civil Code.

Upon receiving notice of violations of the Organisational Model (insofar as applicable) by the Auditors, the Supervisory Board is required to promptly inform the Board of Directors and the Statutory Auditors for the adoption of the appropriate measures, including, for example, convening the Shareholders' Meeting in order to adopt the most suitable measures.

5.4. Measures against external collaborators, consultants and third parties

The violation of this Model by external collaborators in the event of conduct such as to determine the risk of commission of an offence sanctioned by Legislative Decree No. 231/2001 may entail, in relation to the provisions of the specific contractual clauses included in the letters of appointment, the termination of the contractual relationship.

Because of the above, a specific clause on the subject of Legislative Decree 231/2001 will be included in all consultancy or supply contracts for goods and services.

6. The Supervisory Board (SB)

Decree 231 also provides, for the effectiveness of the exemption provided for in Article 6, for the establishment of a Supervisory Board, within the entity, with autonomous powers of initiative and control.

6.1. The identification of the Supervisory Body

In the light of the above and of the tasks that Decree 231 places on the Supervisory Board, it must meet the following requirements:

A. Autonomy, independence and impartiality

The requirements of autonomy and independence are fundamental and presuppose that the Supervisory Board is not directly involved in the management activities that constitute the object of its control activities, thus avoiding any conditioning due to the performance of company operational tasks.

It is precisely for this reason that the Company has decided to appoint as members of the Supervisory Board two professionals from outside the company, experts in the management of relevant aspects of environmental and occupational safety issues and in criminal law and administrative liability of entities, and one person from within the company, so as not to compromise independence of judgement or create hypothetical situations of conflict of interest.

A further guarantee is that the Supervisory Board reports to the Company's top management, i.e. the Board of Directors.

B. Professionalism

The Supervisory Board must possess technical and professional skills appropriate to the functions it is called upon to perform. These characteristics, together with the independence and autonomy described above, guarantee objectivity of judgement.

C. Honour

The members of the Supervisory Board have not received sentences, even if not final, of conviction or plea bargaining for offences under Legislative Decree No. 231/01, or a sentence entailing disqualification, even temporary, from public offices or temporary disqualification from the executive offices of legal persons or companies.

D. Continuity of action

The Supervisory Board must constantly monitor the application of the Model, guaranteeing the continuity of this activity.

Compliance with the requirements that the Supervisory Board must have is also ensured by the provision of an expense fund, approved - within the overall corporate budget - by the Board of Directors, which it may draw on for any need functional to the proper performance of its duties.

Therefore, should professional expertise of a specific and additional type to that of its members become necessary, the Supervisory Board may avail itself of the aid of external consultants appointed by it at its own discretion.

Furthermore, in performing its supervisory and control tasks, the Supervisory Board may make use of all the internal staff functions of the Company.

In compliance with the above-mentioned principles and in light of the necessary autonomy that the Supervisory Board must possess for the effectiveness of the Model, Turboden's Board of Directors has appointed the Supervisory Board, identifying it as a collegial body that, each for its professional skills and by virtue of the experience acquired

by the same, appears to be composed of the most suitable figures to perform the tasks that the law attributes to the Supervisory Board.

The characteristics of the individual members are better detailed and described in the minutes of the Board of Directors' approval of the Model and simultaneous appointment of the Supervisory Board.

The definition of aspects relating to the manner in which the Supervisory Board performs its duties, such as the scheduling of activities, the keeping of minutes of meetings and the regulation of information flows by the corporate functions concerned is left to the Supervisory Board itself, which will regulate its internal functioning by means of specific regulations.

6.2. Term of office, removal and disqualification

The appointment and dismissal of the Supervisory Board is a matter for the Board of Directors.

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

The members of the Supervisory Board are required to immediately notify the Board of Directors and the Supervisory Board of the occurrence of any conditions hindering the continuance of the eligibility and honourableness requirements for the office of member of the Board.

If the characteristics of the members of the Supervisory Board should cease to exist during the term of office, the Board of Directors will proceed to revoke the appointment and replace it with a different person who meets the requirements.

The appointment may be revoked for just cause, for unforeseeable impossibility or when the members of the Supervisory Board no longer meet the requirements of impartiality, autonomy, independence and honourableness. Just cause for revocation shall mean:

- disqualification or incapacitation, or a serious infirmity that renders one of the members of the Supervisory Board unable to perform his supervisory functions, or an infirmity that, in any event, results in an absence for a period exceeding six months;
- a serious breach of their duties as defined in this Model;
- a conviction of the Company pursuant to the Decree, which has become final, or criminal proceedings concluded through so-called "plea bargaining", where the documents show "omitted or insufficient supervision" on the part of the Supervisory Board, pursuant to Article 6(1)(d) of the Decree;
- a conviction, which has become final, against one of the members of the Supervisory Board for having personally committed one of the offences provided for in the Decree;
- a final conviction against one of the members of the Supervisory Board to a penalty entailing disqualification, even temporary, from public office, or temporary disqualification from the executive offices of legal persons and companies.

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

If, on the other hand, revocation is exercised, again for just cause, against all the members of the Supervisory Board, the Board of Directors shall appoint a new Supervisory Board.

Renunciation by the members of the Supervisory Board may be exercised at any time and must be communicated to the Board of Directors in writing, together with the reasons for it.

6.3. Functions and powers

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

The Supervisory Board is entrusted with the task of supervision:

- 1) compliance with the provisions of the Model by directors, managers and employees, consultants and partners;
- 2) on the effectiveness and adequacy of the Model in relation to the corporate structure;
- 3) on the appropriateness of updating the Model, should it be necessary to adapt it in relation to changes in legislation and business conditions.

To this end, the Supervisory Board is also entrusted with the tasks of:

- verify compliance with the Organisational Model and the relevant procedures and protocols, considering that, in any case, a primary responsibility for control remains with the management operating within the sensitive processes;
- periodically carry out, with the coordination of the corporate functions involved from time to time, targeted audits aimed at ascertaining compliance with the provisions of the Model. In particular, these checks must ascertain that the procedures and controls provided for are carried out and documented in a compliant manner and that the ethical principles are respected;
- agree with the managers of the area concerned by the verification activity described above on appropriate corrective actions, if critical situations are found;
- promote appropriate initiatives for the dissemination of knowledge and understanding of the Model, also preparing any instructions for use, clarifications or updates thereof;
- provide information of which it becomes aware in the course of its duties to the Head of Disciplinary Action if it considers that there are grounds for initiating disciplinary proceedings;
- conducting reconnaissance of the company's activities in order to update the mapping of 'sensitive processes', particularly in the event of the activation of new business activities and processes;
- constantly verify the adequacy of the Model to the regulatory requirements and, in cooperation with the corporate functions (also through specific meetings), assess the adequacy and the need to update the Model.

In carrying out its activities, the Supervisory Board is expected to:

- may issue provisions and service orders to regulate the activities of the Supervisory Board and the flow of information to and from it;
- may make use of all the structures of the Company or of external consultants;
- may contact all persons holding specific functions within the Company in order to obtain any information or data deemed necessary for the performance of the tasks provided for by Legislative Decree No. 231/2001 and by this Model;
- is authorised to acquire and process all information, data, documents and correspondence pertaining to the activities carried out in the individual company areas and deemed necessary for the performance of its activities, in compliance with the applicable laws on the processing of personal data;
- is sufficiently protected against any form of retaliation against him that might occur as a result of the conduct or conclusion of investigations undertaken by him;
- fulfils the obligation of confidentiality incumbent on him by reason of the extent of the type of information of which he becomes aware through the performance of his duties. More specifically, the members of the Body shall ensure the confidentiality of the identity of the reporter of any situations of non-compliance and of the information they come into possession of, in particular if relating to reports they receive concerning alleged breaches of the Model. Moreover, the members of the Body shall refrain from seeking and using confidential information, for purposes that do not comply with the Body 's own functions, except in the case of express and conscious authorisation. In any case, any information in the possession of the members of the Body is treated

in compliance with the privacy legislation in force. Failure to comply with the above obligations implies automatic disqualification from membership.

6.4. Information flows to the Supervisory Board and whistleblowing

Article 6(1)(d) of Legislative Decree No. 231/2001 sets out, among the requirements that the Model must meet, the establishment of specific information obligations vis-à-vis the Supervisory Board by the company departments of the Company, aimed at enabling the Board to perform its supervisory and verification activities.

Therefore, the directors, proxies, managers and every employee of the Company are obliged to transmit to the Supervisory Body all information deemed useful to facilitate the supervisory activity on the effectiveness of the Model or concerning events that could generate or have generated violations of the Model, its general principles and the Code of Ethics, as well as reports on their unsuitability, ineffectiveness and any other aspect potentially relevant for these purposes.

By way of example, the following must be reported to the Supervisory Board

- on a periodic basis: information, data, news and documents as identified in the protocols and procedures set out in this Organisational Model and, specifically, in the individual Special Sections;
- on an occasional basis: any other information, of whatever nature, pertaining to the implementation of the Model in the areas of activity at risk of offences, which may be useful for the performance of the tasks of the Body, as well as what has been formally requested by the same to the individual corporate functions, in accordance with the procedures and timeframes defined by the Body.

In addition, information concerning the following must be mandatorily and immediately transmitted to the Supervisory Board:

- anomalies, atypicalities and violations of the Model;
- circumstantiated reports of unlawful conduct relevant under Legislative Decree 231/2001 and based on precise and concordant factual elements;
- measures and/or information from judicial police bodies, or any other authority, from which it can be inferred that investigations are being carried out, even against unknown persons, for the offences set out in the Decree;
- visits, inspections and assessments by the competent bodies (by way of example only: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) and, upon their conclusion, any findings and sanctions imposed;
- requests for legal assistance made by managers and employees in the event of legal proceedings being initiated for the offences indicated in the Decree;
- reports prepared by the heads of other corporate functions as part of their control activities and from which facts, acts, events or omissions with critical profiles may emerge with respect to compliance with the provisions of the Decree;
- internal reports from which responsibility emerges on the part of corporate actors for the offences provided for in the Decree;
- information on disciplinary proceedings carried out and any sanctions imposed (including measures against employees) or measures to dismiss such proceedings, including the reasons therefor.

The Supervisory Board must also be informed in good time of

- changes to the composition of corporate bodies, if of significance for the Company;
- changes in the corporate organisational structure;
- variations of delegated powers and assigned powers of attorney;
- participation in the establishment of companies.

Subject: Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/01

In order to improve the flow of information to the Supervisory Board, a communication channel has been set up, consisting of a dedicated e-mail address, namely odv231@turboden.it to which any reports may be sent and access to which is restricted to the members of the Board and persons authorised by it.

Anonymous reports are not allowed and, consequently, will not be taken into account unless they reveal important critical issues for the Company.

The Supervisory Board shall assess the reports it receives and may summon, if it deems it appropriate, both the reporter in order to obtain further information and the alleged perpetrator of the breach, and shall also carry out all the checks and investigations necessary to ascertain whether the report is well-founded.

Any information acquired by the Supervisory Board, irrespective of the means of communication used, will be treated in such a way as to ensure:

- respect for the confidentiality of the reporting person and the report submitted;
- the non-occurrence of acts of retaliation, penalisation or discrimination against whistleblowers;
- the protection of the rights of persons in relation to whom reports were made in bad faith and subsequently proved to be unfounded, without prejudice to the possibility of taking appropriate action against those who intentionally made the false report.

The Company has adopted a specific procedure 'Information Flows to the Supervisory Board' (All. V) to regulate the communications that must be forwarded by all personnel belonging to Turboden to the Supervisory Board, as well as for reports of unlawful conduct relevant under Legislative Decree 231/2001 or violations of the Model (so-called whistleblowing 231).

Therefore, a distinction must be made between the *whistleblowing* system provided for by Legislative Decree 231/2001 and the one established at Group level, which instead concerns reports that do not fall within the scope of Legislative Decree 231/2001.

It should be noted that on 15 March 2023, Legislative Decree No. 24 implementing EU Directive 2019/1937 on the protection of persons who report breaches of Union law was published in the Official Journal. This Decree amended Article 6 of Legislative Decree no. 231/2001, providing in paragraph 2 *bis* that the Organisation, Management and Control Models provide for: internal reporting channels for whistleblowing reports, the prohibition of retaliation and a disciplinary system, adopted pursuant to paragraph 2, letter e), in accordance with the provisions of Legislative Decree 24/2023.

As anticipated, the Company adopts appropriate and effective measures so that confidentiality is always guaranteed as to the identity of those who transmit information to the Body that is useful for identifying conduct that does not comply with the provisions of the Model, the Code of Ethics and the relevant procedures pursuant to Legislative Decree No. 231/2001, without prejudice to legal obligations and the protection of the rights of the Company or of persons wrongly accused and/or in bad faith.

Any form of retaliation, discrimination or penalisation against those who make reports to the Supervisory Board in good faith is prohibited. The Company reserves the right to take any action against anyone who makes untruthful reports in bad faith.

Pursuant to [Article 24\(2\) of Legislative Decree No. 24/2023](#), the provisions of the decree itself will take effect for the Company as of 17 December 2023. Therefore, at present, the provisions for 231 reporting set forth in the Company's Model remain applicable.

6.5. The collection and storage of information

All information, notifications, *reports* provided for in this Model are kept by the Supervisory Board in a strictly confidential database for a period of 10 years.

6.6. Reporting to corporate bodies

The Supervisory Board 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.

The reporting concerns the activities carried out by the Supervisory Board and any criticalities that have emerged both in terms of conduct or events within the Company and in terms of the effectiveness of the Model.

The Supervisory Board proposes to the Board of Directors, on the basis of the criticalities detected, the corrective actions deemed appropriate to improve the effectiveness of the Model.

Meetings with the bodies to which the Supervisory Board reports must be minuted, and copies of the minutes must be kept by the Supervisory Board and the bodies involved from time to time.

The Board of Directors has the power to convene the Supervisory Board at any time, which, in turn, has the power to request, through the competent functions or persons, the convocation of the aforementioned bodies for urgent reasons.