

FERRERO S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL**

D.LGS. N. 231/01

**Parte Generale:
Linee Guida**

Approvato con delibera del C.d.A. del 28 novembre 2006

Aggiornato con delibera del C.d.A. del 28 gennaio 2008

Aggiornato con delibera del C.d.A. del 30 novembre 2009

Aggiornato con delibera del C.d.A. del 29 novembre 2011

Aggiornato con delibera del C.d.A. del 29 maggio 2012

Aggiornato con delibera del C.d.A. del 27 novembre 2012

INDICE:

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/01.....	5
1.1.	Il Contenuto	5
1.2.	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.....	8
1.3.	Linee guida di Confindustria.....	9
2.	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	12
2.1.	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	12
2.2.	Elementi fondamentali del Modello	14
2.3.	Modello, Codice etico e sistema disciplinare.....	15
2.4.	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	16
3.	POTENZIALI AREE A "RISCHIO" E PROCESSI "STRUMENTALI"	17
4.	PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO.....	17
5.	DESTINATARI DEL MODELLO.....	19
6.	ESTENSIONE ED APPLICAZIONE DEL MODELLO ALLE SOCIETA' CONTROLLATE DELLA FERRERO S.p.A.....	19
7.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
7.1	I requisiti.....	20
7.2	Individuazione.....	20
7.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	22
7.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario	24
7.6	Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	25

7.7	Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società.....	26
8.	STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	27
8.1.	Funzione del sistema disciplinare.....	27
8.2.	Violazione del Modello.....	27
8.3.	Misure nei confronti degli Amministratori.....	28
8.4.	Misure nei confronti dei Sindaci.....	28
8.5.	Misure nei confronti di dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti.....	28
8.6.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	30
8.7.	Misure nei confronti dei Consulenti e Partner commerciali e/o finanziari.....	30
9.	MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	31
9.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....	31
9.2	Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio	31

ALLEGATI

Allegato 1 – Lista Reati previsti dal D.Lgs 231/01 (*omissis*)

Allegato 2 – Linee Guida Confindustria (*omissis*)

Allegato 3 – Codice Etico Gruppo Ferrero e relativa Appendice Applicativa (*omissis*)

PARTI SPECIALI

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ARTICOLAZIONE DEI POTERI E SISTEMA DELLE DELEGHE (*omissis*)
2. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (*omissis*)
3. REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (*omissis*)
4. REATI SOCIETARI (*omissis*)
5. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (*omissis*)

6. REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (*omissis*)
7. REATI DI FALSITA' IN STRUMENTI/SEGNI DI RICONOSCIMENTO E DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (*omissis*)
8. REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (*omissis*)
9. REATI AMBIENTALI (*omissis*)

1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/01

1.1. Il Contenuto

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- *reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione* (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato), indicati negli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01;
- *delitti informatici e trattamento illecito di dati*, indicati nell'art. 24-bis D.Lgs. 231/01;
- *delitti in materia di criminalità organizzata*, indicati nell'art. 24-ter D.Lgs. 231/01;
- *reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*, indicati nell'art. 25-bis D.Lgs. 231/01;
- *reati contro l'industria e il commercio* indicati nell'art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01;
- alcune fattispecie di *reati societari* (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea) indicati nell'art. 25-ter D.Lgs. 231/01;
- *reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico* (quale attività di riciclaggio per finanziamenti illeciti, anche a livello transnazionale), indicati nell'art. 25 quater D.Lgs. 231/01;
- *reati di mutilazione degli organi genitali femminili*, indicati nell'art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01;
- *delitti contro la personalità individuale* (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù), indicati nell'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01;
- *reati in materia di abuso di mercato* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), indicati nell'art. 25 sexies D.Lgs. 231/01;
- *reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro* indicate all'art. 25 septies D.Lgs. 231/01;
- *reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* di cui agli artt. 648 bis e 648 ter del codice penale anche qualora non

abbiano il requisito della transnazionalità indicati nell'art 25 octies D.Lgs. 231/01;

- *reati transnazionali* indicati nella Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10;
- *reati in materia di violazione del diritto d'autore*, indicati nell'art 25 novies D.Lgs. 231/01;
- *reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* indicati nell'art 25 decies D.Lgs. 231/01;
- *reati ambientali*, indicati nell'art. 25 undecies D.lgs. 231/01;
- *reati connessi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*, indicati nell'art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01.

Per un esame più dettagliato dei reati sopra elencati si rinvia alla specifica lista analitica allegata al modello (Allegato 1).

Per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

1.2. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che: (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (ii) il compito di

vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1.3. Linee guida di Confindustria

Ad oggi, la Associazione Italiana Industrie Prodotti Alimentari (AIIPA) non ha emanato linee guida o redatto codici di comportamento in materia. Il più diffuso e riconosciuto riferimento a riguardo, attualmente, è rappresentato dalle linee guida della Confindustria.

Questa, in data 7 marzo 2002, ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere

generale.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002. Conformemente al modello già delineato per i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario approntare specifiche misure organizzative e procedurali (consistenti nel Modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica della effettività ed efficacia del Modello stesso.

Confindustria ha aggiornato le suddette linee guida il 24 maggio 2004 per recepire i suggerimenti del Ministero della Giustizia e per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali delineati dalla riforma del diritto societario; successivamente, in data 31 marzo 2008, tali linee guida sono state aggiornate nuovamente per contemplare le nuove fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies che ha recepito la legge n.123/07 relativa alle "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" .

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile (Allegato 2).

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

FERRERO S.p.A. (di seguito "FERRERO" o "Società") è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, FERRERO ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare il Modello già esistente. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di FERRERO, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, FERRERO si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di FERRERO nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da FERRERO, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" ai quali FERRERO intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di

attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, FERRERO ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'analisi ha interessato principalmente le attività sensibili relative alle fattispecie considerate maggiormente significative per la società, ed in particolare riguardanti la commissione dei reati:

- contro la Pubblica Amministrazione di "Truffa in danno dello Stato" (art. 24 del D.Lgs. 231/01) , "Corruzione e concussione" (art. 25 del D.Lgs. 231/01);
- delitti informatici (art.24-bis del D.Lgs. 231/01);
- societari di "False comunicazioni sociali" (artt. 2621 c.c.); "False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori" (art. 2622 c.c.) e "Impedito controllo" (art. 2625 c.c.)(art. 25 ter del D.Lgs 231/01);
- di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/01, artt. 473 e 474 c.p.);
- contro l'industria e il commercio, (art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro indicati (art. 25 septies del D.Lgs. 231/01);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art 25 octies del D.Lgs. 231/01);
- in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01).

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio" (come sinteticamente riportate al paragrafo 3), FERRERO ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del

Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria. La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

2.2. Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati da FERRERO nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo di cui al successivo paragrafo 4;
- definizione di principi etici ("Codice Etico Ferrero") in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto ("Appendice Applicativa al Codice Etico Ferrero");
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in FERRERO al Comitato di Controllo e Vigilanza, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto

funzionamento dei Modelli;

- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

2.3. Modello, Codice etico e sistema disciplinare

FERRERO ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, composto dal "*Codice Etico Ferrero*" e relativa "Appendice Applicativa", (Allegato 3) in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che FERRERO ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato da

FERRERO, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che FERRERO riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

2.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

3. POTENZIALI AREE A “RISCHIO” E PROCESSI “STRUMENTALI”

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

Si precisa che i reati di cui all’art. 25 septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali; la FERRERO è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche).

4. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITA’ A RISCHIO

Nell’ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sottoprocessi o attività nell’ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l’analisi sulla presenza/assenza all’interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;

- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo

evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

5. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di FERRERO. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di FERRERO, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di FERRERO, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

6. ESTENSIONE ED APPLICAZIONE DEL MODELLO ALLE SOCIETA' CONTROLLATE DELLA FERRERO S.p.A.

Il Modello rappresenta una raccolta di principi e il punto di riferimento estendibile, nelle sue linee guida, alle società controllate. Ciascuna società controllata dovrà allinearsi agli standard di controllo previsti dal Modello e individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria struttura organizzativa e realtà aziendale.

Ciascuna società controllata dovrà inoltre provvedere alla istituzione del proprio Organismo di Vigilanza ex art. 6 primo comma, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso¹.

I **requisiti** che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff – come meglio si dirà in seguito – con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità nell'espletamento** dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **continuità di azione**, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa

¹ Art. 6, comma 1 lett. b): *istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento.*

adottata da FERRERO, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

7.3 Nomina

Il Consiglio di Amministrazione di FERRERO S.p.A. provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate:

- le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza;
- la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie compiti di natura meramente tecnica.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvale del Compliance Officer e del Dipartimento Internal Audit, dotati di risorse adeguate, autonomo e indipendente rispetto le altre Direzioni e/o Funzioni aziendali.

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le **funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza** possono essere così riepilogate:

- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- **valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato – come già ricordato – dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare il collegamento funzionale degli Organismi di Vigilanza istituiti nelle altre società controllate;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- a) emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- b) accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01;
- c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- d) disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per

individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione o dall'Amministratore Delegato e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato da tali organi in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base almeno semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto semestrale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

i) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

ii) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

7.6 Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica: internet → comitatodivigilanzaecontrolloferrerospa@ferrero.com intranet → Comitato di Vigilanza e Controllo Ferrero S.p.A. tramite comunicazione in qualsiasi forma recapitata ad uno dei suoi componenti) da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e Partner commerciali e finanziari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Direttore eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati e successive integrazioni, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte.

7.7 Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni alla Società

Ai fini dell'attuazione del Modello, saranno predisposti:

- un Piano di Formazione del personale, con specifiche sessioni dedicate alle tematiche specifiche del D.Lgs. 231/01;
- un Piano di Comunicazione, per garantire la diffusione delle informazioni relative all'implementazione del Modello ed all'utilizzo degli strumenti di controllo.

FERRERO identificherà il personale interessato alla fruizione dell'attività formativa attraverso una classificazione in gruppi individuati sulla base del grado di pericolo di ricaduta in termini di responsabilità civile e penale derivante dalla commissione delle fattispecie illecite previste dal D.Lgs. 231/01.

Sulla base della diversa intensità dell'interesse nei confronti dell'introduzione del D.Lgs. 231/01 verranno implementati percorsi formativi e di comunicazione appropriati, con adeguati strumenti di supporto.

Si prevedono, in particolare, workshop formativi e sessioni di sviluppo ai livelli inferiori attraverso logiche di "formazione dei formatori", ovvero di trasferimento delle conoscenze ai livelli organizzativi inferiori curati dai responsabili di funzione, opportunamente addestrati in precedenza.

L'attività di diffusione generale delle informazioni relative all'allineamento del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/01 saranno inoltre assicurate attraverso l'utilizzo di canali informativi a larga diffusione (intranet aziendale).

L'attività di progettazione degli interventi formativi/informativi sarà centralizzata ad un unico owner (Risorse umane con il supporto Ferrero G.E.I.E. Learning Lab), che sarà anche il coordinatore della realizzazione degli interventi.

I contenuti del Modello ed il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti attraverso i canali informativi aziendali e di tutti i collaboratori esterni della società attraverso gli usuali canali informativi (e.g. conferimento di mandato, contratti di collaborazione/servizio, lettera circolare ecc).

8. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del D.Lgs. 231/01 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

8.2. Violazione del Modello

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello la messa in atto

di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico (o l'omissione di azioni dagli stessi prescritte) nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati che:

a) esponano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni;

e/o

b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati.

8.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione (unitamente al Collegio sindacale) che procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

8.4. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale (unitamente al Consiglio di Amministrazione). Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

8.5. Misure nei confronti di dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di

accertamento e contestazione delle mancanze secondo le norme del CCNL vigente.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono :

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

8.6. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello accertata, da parte di dirigenti, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa.

In particolare potrà essere prevista l'applicazione, con criteri di proporzionalità, delle medesime sanzioni previste dal CCNL Industrie Alimentari per la popolazione non dirigenziale. Inoltre con riferimento al ruolo di particolare responsabilità ricoperto dalla popolazione in questione, potrà essere prevista la sanzione del "trasferimento ambientale", finalizzata ad evitare la permanenza del soggetto sanzionato in una posizione nell'ambito di un'area a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Se la violazione è tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario, la sanzione è invece individuata nel licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

8.7. Misure nei confronti dei Consulenti e Partner commerciali e/o finanziari

La violazione delle norme e disposizioni di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti e Partner commerciali e finanziari è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

9. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

9.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di FERRERO provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

9.2 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso (come riportati al precedente Paragrafo 2.2). Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, come meglio precisato al capitolo 7.

Il Consiglio di Amministrazione della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio, secondo le procedure di seguito descritte.