

THERAMEX ITALY S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Edizione n. 1

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 febbraio 2022

Sede legale in Milano, Corso Vercelli n. 40
Codice Fiscale: n. 10087630967

INDICE

IL QUADRO NORMATIVO	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. <i>La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....</i>	<i>4</i>
1.2. <i>I reati previsti dal Decreto o reati “presupposto”.....</i>	<i>4</i>
1.3. <i>Le sanzioni comminate dal Decreto</i>	<i>5</i>
1.4. <i>LE Condizioni Esimenti della Responsabilità Amministrativa.....</i>	<i>5</i>
1.5. <i>Le Linee Guida di Confindustria e il Codice Etico Farindustria</i>	<i>7</i>
- PARTE GENERALE II –	9
IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	9
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI THERAMEX ITALY S.R.L.	9
2.1. <i>LA SOCIETA’ ED IL GRUPPO THERAMEX.....</i>	<i>9</i>
2.2. <i>IL sistema di governance e La struttura organizzativa della Società</i>	<i>9</i>
2.4. <i>Finalità del Modello.....</i>	<i>11</i>
2.5. <i>Destinatari</i>	<i>12</i>
2.6. <i>struttura del modello</i>	<i>12</i>
2.7. <i>Codice di condotta di gruppo ed il rapporto con il Modello.....</i>	<i>13</i>
2.8. <i>Percorso Metodologico di Definizione del Modello.....</i>	<i>13</i>
▪ <i>Fattispecie rilevanti</i>	<i>14</i>
2.9. <i>adozione, modifiche e integrazioni del modello</i>	<i>15</i>
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.1. <i>Durata in carica, decadenza e revoca.....</i>	<i>16</i>
3.2. <i>Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>17</i>
3.3. <i>Reporting dell’Organismo di Vigilanza</i>	<i>18</i>
3.4. <i>Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>19</i>
4. SISTEMA SANZIONATORIO.....	21
▪ <i>Sanzioni per il personale dipendente</i>	<i>21</i>
▪ <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti</i>	<i>22</i>
▪ <i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza.....</i>	<i>23</i>
▪ <i>Misure nei confronti degli Amministratori.....</i>	<i>23</i>
▪ <i>Misure nei confronti degli apicali.....</i>	<i>23</i>
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	25
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL’AMBITO DEL GRUPPO	25

- PARTE GENERALE I – IL QUADRO NORMATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dalla realizzazione di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Pur non costituendo l’adozione e l’efficace attuazione del Modello un obbligo giuridico, laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non ne risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

L’ente può inoltre essere chiamato a rispondere dinanzi al giudice italiano di reati-presupposto commessi all’estero alle seguenti condizioni:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all’estero;
- l’ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell’ente.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO O REATI “PRESUPPOSTO”

L’Ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. reati presupposto) individuati dal Decreto e dalle numerose e successive integrazioni nonché da leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto ed entrate in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati-presupposto appartengono alle categorie indicate in **Allegato n.1.**

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

In caso di condanna dell'ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote e tenendo in considerazione, tra l'altro, la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e l'attività svolta per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniale dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

1.4. LE CONDIZIONI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità

amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Inoltre, l'art. 6, comma 2 bis, precisa che il Modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001, all'articolo 7, richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle

prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;

- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E IL CODICE ETICO FARMINDUSTRIA

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.

Ai fini della predisposizione del modello, vengono quindi prese in considerazione le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”* (di seguito **“Linee Guida”**) redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 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, successivamente aggiornate da Confindustria nel 2008 (alla data del 31 marzo 2008, quindi approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008), sono state nuovamente aggiornate a marzo 2014 e approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d'Italia.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida 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 nel contesto aziendale i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001;

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- 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 alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, là dove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Sebbene la Società non aderisca formalmente alla Farmaindustria, vengono altresì considerate applicabili come *standard market rules* le linee guida del “Codice Etico Farmaindustria” (di seguito il “**Codice Farmaindustria**”), ai fini del rispetto delle norme e regola di condotta del settore farmaceutico.

Il Codice Farmaindustria disciplina le regole di condotta alle quali la Società dovrà attenersi nell'esercizio dell'attività di informazione scientifica, nell'organizzazione e/o sponsorizzazione di manifestazioni congressuali/eventi di formazione e nei rapporti con il mondo scientifico-sanitario, ivi inclusa la trasparenza dei trasferimenti di valore tra la Società e gli operatori del settore sanitario e/o organizzazioni sanitarie.

- PARTE GENERALE II -

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI THERAMEX ITALY S.R.L.

2.1. LA SOCIETÀ ED IL GRUPPO THERAMEX

Theramex Italy S.r.l. (di seguito anche “**Theramex**” o la “**Società**”), è una società italiana, specializzata nella promozione e nella commercializzazione, prevalentemente a livello nazionale, di prodotti farmaceutici e galenici per la salute delle donne, in particolare, dedicati a contraccezione, fertilità, menopausa e osteoporosi.

Theramex, vanta una consolidata esperienza nel settore del *Woman Health Care* nel quale continua ad operare quale parte integrante del gruppo internazionale Theramex facente capo alla società Theramex HQ UK Limited con sede nel Regno Unito (la “**Capogruppo**”).

Theramex è interamente controllata e sottoposta a direzione e coordinamento da parte della Capogruppo ed è organizzata a livello operativo in due divisioni denominate “Woman health” (specializzata nella vendita a farmacie, anche ospedaliere, di prodotti dedicati a contraccezione, menopausa e osteoporosi) e “Fertility” (specializzata nella commercializzazione di prodotti specifici nell’ambito della somministrazione di tecniche he di procreazione medicalmente assistita (PMA)).

Il Gruppo Theramex commercializza una vasta gamma di prodotti innovativi, in 50 paesi in tutto il mondo. Il portfolio, dedicato alla salute delle donne, si concentra sulla contraccezione, sulla fertilità, sulla menopausa e sull’osteoporosi e comprende, tra gli altri, i marchi Ovaleap®, Zoely®, Seasonique®, Actonel®, Estreva® e Lutenyl.

2.2. IL SISTEMA DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ

La Società ha adottato un modello di *governance* tradizionale in cui:

- l’Assemblea Soci è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto, è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in sua mancanza, da una persona eletta dall’assemblea stessa. Le deliberazioni dell’assemblea sono constatate dal processo verbale firmato dal presidente e segretario.
- Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per il conseguimento degli scopi sociali e per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione soltanto per quegli atti che a norma di legge e dello Statuto sono di esclusiva competenza dell’Assemblea;
- Il Collegio Sindacale/Sindaco Unico: nel rispetto delle previsioni statutarie e di legge, la Società non ha provveduto a nominare tale organo di controllo ma valuterà la ricorrenza delle condizioni di cui al Decreto Legislativo numero 14/2019 (“Codice della crisi di impresa e dell’insolvenza”) al fine di determinare la sussistenza degli obblighi in tal senso.
- La Società di revisione: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Delegati sono delegati dallo stesso Consiglio di Amministrazione dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed al Consigliere e General Manager della Società sono attribuiti poteri di rappresentanza in materie definite e con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese

La Società ha conferito un mandato con rappresentanza ad un provider esterno per la partecipazione a gare pubbliche per l'aggiudicazione di pubbliche forniture di beni nel settore sanitario.

La Società, inoltre, si avvale della collaborazione di due consulenti esterni per l'allestimento dei documenti di bilancio e per il calcolo, la compilazione e la trasmissione delle dichiarazioni fiscali relative alle imposte dirette, sulla base di dati ed informazioni fornite dalla Capogruppo.

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società, pur non avendo formalmente individuato il Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., ha provveduto ad articolare una struttura organizzativa volta ad eliminare, ovvero là dove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi per i lavoratori.

Sono stati individuati e nominati:

- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) – consulente esterno;
- il medico competente;
- gli addetti al primo soccorso;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Allo stato, non sono attribuiti poteri di rappresentanza a soggetti ulteriori né sono stati nominati procuratori generali o speciali per il conseguimento di determinati atti o categorie specifiche di atti.

2.3 SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO

- Organigramma. L'assetto del sistema organizzativo di Theramex è rappresentato dall'organigramma aziendale in cui sono esplicitate:

- ✓ dipendenza gerarchica;
- ✓ eventuale dipendenza funzionale.

- Il sistema autorizzativo: deleghe e procure. Solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società.

Sono pertanto previsti poteri di rappresentanza e di firma attribuiti mediante delibera consiliare, nell'ambito dei quali, attraverso il conferimento di procure notarili o atti interni, possono essere subdelegati taluni poteri di rappresentanza e firma.

In particolare, la controllante irlandese Theramex Ireland Limited ha designato una risorsa interna della Società, già responsabile del dipartimento regolatorio della stessa e della farmacovigilanza locale, oltre ad un consulente esterno, quali propri procuratori presso AIFA per qualsiasi tematica e attività afferente ai prodotti di cui Theramex Ireland Limited sia titolare di AIC ivi inclusa, tra l'altro, la presentazione di documentazione e la sottoscrizione di richieste, lettere e documenti.

- Grants & Donations Committee locale (GDC). La Società ha istituito un comitato locale costituito dal General Manager e dai responsabili dei dipartimenti medical affairs e regolatorio che si riunisce periodicamente per vagliare le richieste di donazioni o contributi liberali ricevute da Theramex entro un limite di importo di Euro 20.000. Laddove

la richiesta abbia ad oggetto donazioni per importi superiori, la Società sottopone la stessa al Grants & Donations Committee della Capo Gruppo, fornendo tutte le informazioni necessarie a completare la valutazione sia sotto il profilo scientifico che normativo.

- Codice di Condotta di Gruppo.

L'adozione di un Codice di Condotta quale utile strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice di Condotta, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I principi inseriti nel Codice di Condotta di Gruppo di Theramex (**Allegato n. 2**), sono rivolti a tutti coloro che svolgono attività nell'interesse e/o a vantaggio della Società e la relativa inosservanza comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

Procedure. La Capogruppo ha provveduto ad elaborare taluni protocolli e procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività sensibili – come meglio *infra* definite - e ne ha dato diffusione a livello locale tramite la piattaforma denominata “SWORD”, gestita dalla *Quality Assurance Unit* della Capogruppo, a cui i dipendenti della Società accedono al fine di consultare, previa conferma di “presa visione”, le procedure in essere (e dei relativi aggiornamenti) di interesse per la risorsa in ragione dello specifico ruolo e mansioni. La piattaforma SWORD consente di estrarre dal sistema, in qualsiasi momento, la sintesi grafica in formato Excel relativa allo stato di “acknowledgement” delle diverse procedure da parte di ogni singola risorsa.

- Sistema informatico Dynamics 365 Finance & Operations. Taluni importanti processi aziendali, come la gestione dei dati finanziari, la gestione delle risorse umane, della *supply chain* sono gestite attraverso un sistema ERP che è basato sull'applicativo Dynamics 365 i cui ruoli non sono modificabili senza la preventiva autorizzazione da parte del responsabile (*role owner*) e senza la preventiva valutazione dell'opportuna segregazione dei ruoli.
- Corporate Compliance Officer. La Capogruppo, per assicurarsi che dai propri dipendenti, dai soggetti posti in posizione apicale, nonché da tutti coloro che agiscono per conto o a favore della Società, non siano commesse fattispecie di reato che possano, non solo screditare l'immagine della Società stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive previste dal D.Lgs. n. 231/2001, ha da tempo istituito la funzione *Legal & Compliance Director*, istituita a livello corporate con il compito specifico di monitorare, tra l'altro, il rispetto e l'osservanza del Codice di Condotta di Gruppo da parte delle società controllate.

2.4 FINALITÀ DEL MODELLO

Theramex, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale e nei rapporti con la Capogruppo e tutti gli Stakeholder ha approvato - con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16 febbraio 2022 - il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il “**Modello**”) sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.3 che segue) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità, al fine di valorizzare i comportamenti utili allo sviluppo di una cultura etica e soddisfare le esigenze di necessaria correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari:

- prevenire e limitare le eventuali condotte illecite;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Condotta di Gruppo, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un insieme di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.5 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono, in Theramex, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti (da intendersi come tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente) e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i “**Destinatari**”).

2.6 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è composto da una *Parte Generale* ed una *Parte Speciale*.

La *Parte Generale* tratta i seguenti argomenti:

- la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le finalità e i soggetti ai quali si applica il Modello;
- la metodologia di predisposizione del Modello;
- il sistema di *governance* e la struttura organizzativa della Società;
- la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello;
- la diffusione del Modello e la formazione del personale.

La *Parte Speciale* contiene, invece, la descrizione delle Attività sensibili (sulla cui definizione si veda il punto 2.8 che segue) e riporta i presidi di controllo, finalizzati o comunque idonei a diminuire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto in tali ambiti. Tali presidi di controllo sono contenuti e trovano attuazione nei Principi di Comportamento e nei Protocolli di Controllo previsti nel Modello.

Costituiscono parte integrante del Modello:

- il Codice di Condotta di Gruppo che definisce i principi e le norme di comportamento di tutte le società che fanno parte del Gruppo Theramex;
- le Procedure elaborate dalla Capogruppo e diffuse a livello locale.

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione al personale della Società.

2.7 CODICE DI CONDOTTA DI GRUPPO ED IL RAPPORTO CON IL MODELLO

La Società si prefigge l'obiettivo di fornire soluzioni innovative, efficaci e sicure che curino e sostengano le donne mentre avanzano in ogni fase della loro vita, garantendo il massimo livello di integrità e comportamento etico nella conduzione della propria attività. A tale fine, la Società ha adottato e messo a disposizione di tutti i dipendenti consegnandone copie e pubblicandolo nella intranet aziendale nonché del pubblico, attraverso la pubblicazione sul proprio sito internet, il Codice di Condotta di Gruppo (il "**Codice di Condotta di Gruppo**") redatto dalla Capogruppo, la quale ne ha, altresì, curato la diffusione locale.

Il Codice di Condotta di Gruppo sancisce una serie di principi, valori e norme di comportamento da applicare nella gestione aziendale che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti commerciali.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice di Condotta di Gruppo afferma, comunque, principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo, dunque, un elemento ad esso complementare.

2.8 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno:

- ad un'analisi della propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Direzioni/Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali;
- ad una analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (i.e. Responsabili di Direzione/Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati di detta attività hanno consentito di procedere con la "**Mappatura delle attività a rischio**" ossia delle attività ritenute rilevanti nell'ambito della realtà aziendale della Società a rischio di possibile commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 (c.d. "**attività sensibili**") nonché i processi strumentali nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi.

Nella Mappatura delle attività a rischio-reato sono altresì rese evidenti potenziali aree di responsabilità diretta di Theramex legate all'eventuale esercizio di attività funzionali e di supporto, nei confronti delle società capogruppo, che possano avere un impatto ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

▪ **Fattispecie rilevanti**

Il decreto n. 231/2001, in seguito alle molteplici e continue modifiche normative apportate nel corso di oltre quindici anni dal legislatore, annovera nella sua parte speciale un numero oramai decisamente consistente di fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità delle persone giuridiche. L'ampiezza dell'attuale catalogo dei reati presupposto impone una preventiva selezione di quelli che possano essere potenzialmente a rischio di commissione da parte di Theramex, onde evitare di introdurre procedure e regole ridondanti tese a scongiurare la commissione di reati estranei al campo di azione della Società.

Nello specifico, sono state ritenute potenzialmente rilevanti in relazione alla realtà organizzativa di Theramex le seguenti famiglie di reato per la cui compiuta descrizione si rimanda all'Allegato A del presente Modello:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- D. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
- E. Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- F. Corruzione tra privati (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- G. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- H. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- I. Reati transnazionali (art. 3 e 10 L. 146/2006);
- J. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
- K. Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- L. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001).

In ragione delle attività aziendali tipiche di Theramex, non si sono invece ravvisati significativi profili di rischio rispetto alla commissione di altri reati presupposto di cui all'art. 25-*quater* (*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*), art. 25-*quater.1* (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*), art. 25-*quinquies* (*Delitti contro la personalità individuale*), art. 25-*sexies* (*Abusi di mercato*) nonché degli altri reati non espressamente menzionati sopra e, comunque, ricompresi negli artt. 24, 24-*bis*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*octies*, 25-*novies*, 25-*undecies* e all'art. 3 e 10 Legge 146/2006, oltre che all'art. 25-*quaterdecies* (*frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*) introdotto con Legge n. 39 del 3

maggio 2019. Si ritiene, peraltro, che i principi del Codice siano idonei a presidiare il rischio di commissione di detti specifici reati.

La Società si impegna a monitorare le proprie attività anche con riferimento a fattispecie di reato ulteriori rispetto a quelle espressamente indicate nel Modello o indicate come a basso rischio e ad aggiornare il Modello sia in base ad eventuali modifiche organizzative che in relazione ad eventuali interventi normativi.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, delle possibili modalità di realizzazione dei reati ritenuti ad esse associabili si rinvia all'esame della *Parte Speciale* di questo Modello dove, per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante nella realtà aziendale, è stata dedicata una specifica Sezione ove sono stati formulati:

- i **“Principi di Comportamento”** che tutti i Destinatari sono chiamati ad applicare nello svolgimento delle attività sensibili;
- i **“Protocolli di Controllo”** adottati dalla Società per prevenire il rischio di commissione del reato nella gestione delle attività sensibili associate alla singola famiglia di reato.

2.9 ADOZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione ha la competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art.6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello ed ha il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente al Consiglio di amministrazione, (quantomeno nella relazione semestrale di cui a successivo articolo 3.3) fatti o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare il Modello. Il Modello deve, in ogni caso, essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiamo dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni aziendali competenti curano l'adozione, gli aggiornamenti, le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare efficace attuazione alle disposizioni del presente Modello e delle relative revisioni, dandone compiuta informativa all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve essere oggetto di attenta e costante revisione al fine di garantirne sempre il suo tempestivo aggiornamento.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione affinché l'ente possa beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni/Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Theramex ha istituito – con delibera del 16 febbraio 2022 – contestualmente all'approvazione del presente Modello l'Organismo di Vigilanza collegiale, composto da tre componenti, funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Theramex.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni ed è in ogni caso rieleggibile nella stessa composizione. I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il secondo grado con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p.* (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, ove nominato, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p.* (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R., che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, là dove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;

- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto/i a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando Theramex– su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di funzioni apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale, laddove nominato, eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi informativi**" (come definiti al paragrafo 3.4.), che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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;
- 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.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il *budget*, viene autorizzato direttamente del Consiglio di Amministrazione.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente al Consiglio di Amministrazione, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- con cadenza semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, laddove nominato, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione sia dal Collegio Sindacale, laddove nominato e, a sua volta, può richiedere a tali organi di essere sentito, qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

A tale proposito, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni (c.d. "**Flussi informativi**"):

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni;

Deve essere altresì comunicata all'Organismo di Vigilanza, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché al rispetto delle previsioni del Decreto, che possa essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. "**Segnalazioni**"). A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine, la Società ha istituito un canale dedicato di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, che consiste in un indirizzo di posta ordinaria coincidente con la sede legale della stessa di Via Vercelli 40, 20145 Milano e un indirizzo di posta elettronica (ODVItaly@theramex.com) reso noto al personale aziendale, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni ed il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

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

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione/Funzione aziendale competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ove nominato.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di suoi apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale e di quello della sicurezza sul lavoro;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di Theramex e, più genericamente, a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Funzioni tenute al relativo invio.

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite, a cura dell'Organismo, in un apposito archivio e conservate per dieci anni.

▪ **Whistleblowing.**

Con riferimento alle segnalazioni ("whistleblowing"), chiunque debba segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o una violazione (o presunta violazione) del Modello deve comunicarla all'OdV, informandone, se lo ritiene opportuno, il proprio diretto superiore.

L'Organismo di Vigilanza si impegna, in ogni caso, a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'indirizzo al quale devono essere inoltrate le segnalazioni è il seguente:

Organismo di Vigilanza c/o Theramex
Via Vercelli 40, 20145 Milano

riportando sulla busta la dicitura "RISERVATA".

In alternativa, può essere utilizzata la predetta casella e-mail destinata all'OdV: ODVItaly@theramex.com.

In ogni caso, è fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello si applicano anche ai casi di violazione delle misure poste a tutela del segnalante, nonché a coloro i quali dovessero effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV e sono accessibili a tutti i componenti dello stesso per un periodo di 10 anni.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione di dette sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione e/o agli organi societari competenti.

▪ *Sanzioni per il personale dipendente*

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore chimico - farmaceutico* (di seguito solo "CCNL applicabile"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) richiamo verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa, fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
- iv) sospensione dal lavoro;
- v) licenziamento.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- ✓ gravità della violazione commessa;
- ✓ mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- ✓ prevedibilità dell'evento;
- ✓ intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- ✓ altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

▪ ***Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti***

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare, a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

▪ ***Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza***

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001 nei confronti della Società.

▪ ***Misure nei confronti degli Amministratori***

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, laddove nominato, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) devono essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, laddove nominato.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, laddove nominato, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

▪ ***Misure nei confronti degli apicali***

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da un lato, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altro, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

▪ ***Misure nei confronti di terzi***

I contratti di qualsivoglia tipo, predisposti dalla società per regolare i rapporti con i terzi, prevedono – *inter alia* - una clausola di impegno degli stessi al rispetto dei principi sanciti nel Codice di Condotta di Gruppo, (allegato al contratto o reso accessibile mediante pubblicazione sul sito della Società) e del Decreto e facoltà di interruzione immediata del rapporto in essere e di risoluzione in danno del contratto per atti in contrasto con il summenzionato Codice di Condotta di Gruppo e/o con il Decreto.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

Theramex, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

Con riguardo alla diffusione del Modello, Theramex:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice di Condotta di Gruppo e la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- pubblica il Modello e il Codice di Condotta di Gruppo sulla intranet aziendale;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Theramex eroga formazione continua e obbligatoria a tutti i dipendenti (anche ai neo-assunti), non solo in ambiti strettamente attinenti alla "*compliance 231*", ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi con gli obiettivi di prevenzione del Decreto, quali, a titolo esemplificativo, quelli concernenti i reati contro la Pubblica Amministrazione ed i reati societari con particolare riferimento alla di corruzione tra privati.

La documentazione relativa alle attività formazione e informazione viene raccolta e conservata a cura della funzione corporate **Legal & Compliance** ed è disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Theramex si adopera al fine di limitare il c.d. "*fenomeno della migrazione della responsabilità degli enti all'interno dei gruppi*", basato sul meccanismo in virtù del quale la capogruppo può essere ritenuta responsabile, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per il fatto illecito commesso da un'altra società appartenente al medesimo gruppo.

In conformità alle «*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*» approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, una

forma di responsabilità può essere imputata alla capogruppo a condizione che si realizzino i requisiti richiesti dal Decreto:

- interesse o vantaggio anche della capogruppo cui detta responsabilità vuole essere estesa;
- rapporto qualificato tra la capogruppo e l'autore del reato presso la consociata.

La responsabilità viene quindi riconosciuta dall'autorità procedente sia alla società direttamente coinvolta nella commissione del fatto illecito sia alla capogruppo.

Theramex indica dettagliatamente i principi di controllo di carattere generale validi anche nei rapporti "infra - gruppo" con riferimento ai rischi di reato individuati, nell'ambito dei quali potrebbero verificarsi le condizioni per la commissione di reati dai quali possa scaturire un interesse o vantaggio della Capogruppo.

