

DOUGLAS



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Prima approvazione del 18/12/2015			
Aggiornamento N°	Approvato il	Da (Organo Dirigente)	Variazioni apportate rispetto alla precedente versione:
1	24/05/2019	CDA	
2	19/07/2021	CDA	Inserimento art. 25- <i>quinquiesdecies</i> , 25- <i>sexiesdecies</i>
3	19/12/2024	CDA	Artt. 24, 25, 24- <i>bis</i> , 25- <i>bis</i> .1, 25- <i>sexies</i> , 25- <i>octies</i> , 25- <i>octies</i> .1, art. 25- <i>sexiesdecies</i>

INDICE

PREMESSA.....	2
Adozione, Attuazione e Aggiornamento del Modello.....	2
Finalità del Modello	5
Destinatari del Modello	5
Struttura del Modello	5
LA SOCIETÀ'	7
I Profili Societari	7
I Profili Organizzativi.....	7
I Profili Gestionali: la <i>compliance</i>	8
PARTE GENERALE	9
SEZIONE UNO: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	10
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa degli enti.....	10
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	10
1.3 Le sanzioni applicabili all'ente	12
1.4 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità	13
1.4 La disciplina in materia di Whistleblowing	14
SEZIONE DUE: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DOUGLAS ITALIA S.p.A.	16
2.1 La costruzione del Modello	16
2.2 La mappa delle attività a rischio	16
2.3 I principi ispiratori del Modello	18
2.4 Gli strumenti di <i>Governance</i>	18
2.5 Il Sistema di Controllo Interno	19
2.6 Anticorruption policy	20
2.7 Corporate Governance Directive.....	21
SEZIONE TERZA: L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	22
3.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
3.3 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
3.4 I meccanismi di segnalazione e informazione all' Organismo di Vigilanza.....	27
3.5 I meccanismi di reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari	28
PARTE SPECIALE	30
1. I Protocolli di decisione	31
ALLEGATI.....	34
1. I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001	34
2. Codice Etico	34
3. Codice Disciplinare.....	34

PREMESSA

Douglas Italia S.p.A. (di seguito anche “**Douglas Italia**” o la “**Società**”), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria nonché delle aspettative e degli interessi dei propri azionisti e dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati e, conseguentemente, apportare gli adeguamenti richiesti procedendo all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il “**Modello**” o “Modello 231”).

Il Modello di **Douglas Italia**, così come riportato nel presente documento, rappresenta il sistema di regole organizzative, operative e di controllo che disciplinano l'attività e i comportamenti della Società per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 ed è da intendersi nel rispetto, ad integrazione e completamento del sistema di *governance* aziendale, del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe e poteri nonché del sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

* * * *

Adozione, Attuazione e Aggiornamento del Modello

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, illustra il Modello adottato, nella sua ultima versione aggiornata, dal Consiglio di Amministrazione di Douglas Italia S.p.A. con delibera del 19/12/2024 ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “**Decreto**” o il “**D.Lgs. 231/2001**”).

L'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Douglas Italia e il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei destinatari una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

Douglas Italia, ha quindi strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del presente Modello e dei suoi allegati è comunicata ai Destinatari, come indicati nel proseguo della presente Premessa, attraverso le seguenti modalità:

- comunicazione iniziale su impulso del Consiglio di Amministrazione ai membri degli organi sociali e alla Società di Revisione;
- caricamento del Modello e dei suoi allegati sulla intranet aziendale per la diffusione ai dipendenti;
- informative ai Soggetti Terzi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, sui principi e sulle politiche adottate dalla Società - sulla base del presente Modello - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001.

Tutte le successive modifiche e aggiornamenti concernenti il Modello e/o gli allegati saranno tempestivamente comunicate ai Destinatari attraverso i canali informativi ufficiali.

Il presente Modello è stato aggiornato nel rispetto di tutte le fattispecie di reato inserite nel “catalogo 231” alla data di aggiornamento del Modello stesso, tra cui le fattispecie introdotte e/o aggiornate successivamente al precedente aggiornamento d.d. 19.07.2021 del Modello. Più precisamente, le categorie e fattispecie di reato-presupposto introdotte o modificate sono le seguenti: (i) art. 25-octies, rubricato “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”, già aggiunto con d.lgs. 231/2007 e modificato con l. 186/2014 e d.lgs. 195/2021; (ii) art. 25-octies.1 rubricato “Delitti in materia di pagamento diversi dai contanti” che ha esteso l’elenco dei reati presupposto alle fattispecie di “indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti” (art. 493-ter c.p.), “detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti” (art. 493-quater c.p.), “frode informatica” (art. 640-ter c.p.), introdotto dal d.lgs. 184/2021 e modificato con l. 137/2023; (iii) con l. 238/2021 (“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea – Legge Europea 2019-2020”) sono stati modificati alcune fattispecie di reato richiamate dagli artt. 24-bis (e, più precisamente, i reati di cui agli artt. 615-quater, 615-quinquies, 617-quater e 617-quinquies c.p.), 25-quinquies (e, più precisamente, gli artt. 600-quater e 609-undecies c.p.), 25-sexies (e, più precisamente, gli artt. 184 e 185 del d.lgs. 58/1998) del d.lgs. 231/2001; (iv) con d.l. 13/2022 (“Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull’elettricità prodotta da impianti rinnovabili”) sono state modificate alcune fattispecie incriminatrici richiamate dall’art. 24 del d.lgs. 231/2001 e, in particolare, i reati di “malversazione di erogazioni pubbliche” (art. 316-bis c.p.), di “indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) e di truffa aggravata (art. 640-bis c.p.); (v) art. 25-septiesdecies e 25-duodevices introdotto con l. 22/2022; (vi) art. 25-septiesdecies modificato con l. 6/2024; (vii) art. 25-novies, rubricato “delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”, modificato dalla l. 633/1941; (viii) con l. 137/2023 il catalogo dei reati-presupposto è stato integrato dalle fattispecie di “turbata libertà degli incanti” (art. 353 c.p.), “turbata libertà di scelta del contraente” (art. 353-bis c.p.) e “trasferimento fraudolento di valori” (art. 512-bis c.p.), aggiornato dal d.l. 19/2024; (ix) art. 25-bis.1 modificato con l. 206/2023 “Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy”; (x) con l. 28 giugno 2024, n. 90 sono state apportate modifiche agli artt. 24 (modificato il delitto di truffa ex art. 640 c.p.) e 24-bis (più precisamente, sono state modificate o inserite le fattispecie criminose di cui agli artt. 615-ter, 615-quater, 617-bis, 617-quater, 617-quinquies, 629, co. 3, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quater.1 e 635-quinquies c.p., mentre è stato abrogato l’art. 615-quinquies c.p.); (xi) art. 25, ora rubricato “Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione”, modificato con l. 9 agosto 2024, n. 144 che ha abrogato il delitto di Abuso d’ufficio e modificato il reato di Traffico di influenze illecite ex art. 346-bis c.p., e con d.l. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla l. 8 agosto 2024, n. 112 che ha introdotto il delitto di Indebita destinazione di denaro o cose mobili ex art. 314-bis c.p. e modificato l’art. 322-bis c.p.; (xii) con l. 114/2024 è stato abrogato il reato di “Abuso d’ufficio” e riformulato il delitto di “Traffico di influenze illecite” e, pertanto, l’art. 25 del D.Lgs. 231/2001 è stato oggetto di modifiche; (xiii) con D.Lgs. 141/2024, rubricato “Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi” sono state apportate modifiche all’art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001 mediante l’integrazione dei reati, estendendo l’ambito di applicabilità ai reati p. e p. dal T.U. accise (D.Lgs. 504/1995), e mediante la sostituzione del richiamo al vecchio TULD con quello alle nuove disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione.

L’attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

La formazione del personale ai fini dell’attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane in collaborazione con l’Organismo di Vigilanza.

Si prevedono inoltre interventi diversificati a seconda del *target*, in un’ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole funzioni/risorse. Pertanto, in linea generale, la Società prevede l’erogazione di corsi (in modalità *e-learning* e/o tramite interventi in aula) che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello;
- i moduli di approfondimento, con l'illustrazione delle procedure operative e dei controlli in cui è maggiore il rischio di comportamenti illeciti.

La Direzione Risorse Umane, in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

Il Consiglio di Amministrazione è competente in relazione alle modifiche ed integrazioni del Modello che si rendessero opportune o necessarie, in relazione a:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello e dei suoi allegati potranno essere presentate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, sentite le competenti funzioni aziendali.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, nella sua autonomia decisionale, attribuire ad uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al Consiglio di Amministrazione le modifiche apportate.

Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello organizzativo, Douglas Italia si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto contraria, oltre che a disposizioni normative, anche alle norme e regole di condotta cui si ispira e a cui si attiene nella conduzione della propria attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare, nelle “aree a rischio 231” ovvero nelle aree in cui possono essere realizzate le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito i/il “**Reati/o**”), la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la commissione anche tentata di un Reato – anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello e del Codice Etico e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del Reato, ma anche nei confronti della Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle attività sensibili alla potenziale commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto (di seguito le “**Aree a rischio 231**”) ed all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i dirigenti della Società;
- i dipendenti della Società (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i lavoratori parasubordinati ed in particolare i lavoratori interinali, i collaboratori occasionali e gli stagisti;
- i Soggetti Terzi che operano in nome e per conto della Società in forza di specifico mandato/contratto (agenti, *outsourcer*, soggetti esterni con potere di rappresentanza della Società).

Quanto ai soggetti esterni – non riconducibili alle categorie sopraelencate e che pur tuttavia operano per conto o nell'interesse della Società (fornitori, consulenti, professionisti, etc.) sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 (*rectius*: sono tenuti a non porre in essere comportamenti e/o omissioni integranti fattispecie di reato presupposto, anche in concorso con soggetti dipendenti e/o collaboratori di Douglas Italia, che possano far sorgere, in capo alla Società stessa, profili di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001) e dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società attraverso il Codice Etico e il codice di Condotta Fornitori. Generalmente la Società richiede a tal fine la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali da parte dei suddetti soggetti che consentano alla stessa, in caso di grave inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e/o di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

Struttura del Modello

Il presente documento si compone di un'introduzione sulla *governance* societaria, una Parte Generale e una Parte Speciale:

- **La Parte Generale è suddivisa a sua volta in tre Sezioni:**
 - la Sezione prima, che descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
 - la Sezione seconda, che descrive sinteticamente gli strumenti di organizzazione e gestione delle Società, il sistema di controllo e la costruzione del Modello;
 - la Sezione terza, che identifica la struttura, i ruoli e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.
- **La Parte Speciale** contiene invece i protocolli di decisione ovvero quell'insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello gli Allegati di seguito elencati:

- L'elenco dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1)
- Il Codice Etico (Allegato 2)
- Le Regole di Condotta e il Codice Disciplinare (Allegato 3)

LA SOCIETÀ'

I Profili Societari

Douglas Italia S.p.A. è una società attiva nel settore della profumeria selettiva e cosmetica e dispone di una propria rete di vendita e distribuzione *retail* che consta di circa 370 punti vendita dislocati sul territorio italiano, ad insegna "Douglas" che offre altresì ai propri clienti, servizi di trattamenti estetici per la persona.

Douglas Italia S.p.A., fa parte del Gruppo DOUGLAS che costituisce il primario operatore internazionale nel settore delle profumerie e del *beauty care*, ed è presente con oltre 1.800 punti vendita in 19 Paesi in Europa di cui 370 in Italia e un fatturato complessivo di oltre Euro 4,1 miliardi. Dal 2021, Douglas Italia S.p.A. è a capo della *Southern Europe Region* che comprende Spagna, Portogallo, Croazia e Slovenia.

Douglas Italia S.p.A. con socio unico ha la propria sede legale e amministrativa in Milano, Via Fratelli Castiglioni n. 8. La Società è iscritta al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi al numero MI-1692939 del Repertorio Economico Amministrativo e al numero 01980940835 di codice fiscale. Il numero di Partita IVA è 02070451204. Il capitale sociale è pari ad Euro 9.974.649,49 interamente versato.

La società Capogruppo è Douglas AG, società per azioni di diritto tedesco con sede in Düsseldorf (Germania), Luise-Rainer-Str. 7, Partita IVA e Codice Fiscale n. DE811146132, alla cui direzione e coordinamento la società italiana è soggetta ai sensi dell'art. 2497-bis c.c. La Capogruppo, dal mese di marzo 2024, è quotata nella Borsa di Francoforte.

I Profili Organizzativi

Douglas Italia S.p.A. ha adottato un sistema di *governance* c.d. "tradizionale" (detto anche ordinario) che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare. Tale sistema prevede che la nomina degli amministratori spetti all'Assemblea Ordinaria, come anche la revoca degli stessi.

Nello specifico, la *corporate governance* societaria è affidata a:

- CEO e CFO del Gruppo DOUGLAS;
- Consiglio di Amministrazione (CdA), ha in generale il compito di gestire la Società, nei limiti e nel rispetto dell'oggetto sociale e il compito di rappresentare la Società stessa nei confronti dei terzi.
- Amministratori Delegati, ai quali sono stati delegati dal CdA i poteri di ordinaria gestione con firma disgiunta o congiunta (a seconda della tipologia e importo dell'operazione) e nei limiti previsti dal sistema di deleghe e procure vigente;
- Collegio Sindacale, che ha una rilevante importanza nella sorveglianza e verifica delle attività aziendali, e si riunisce trimestralmente con la presenza degli Amministratori Delegati (CFO e CEO);
- Società di Revisione, cui spetta il controllo contabile e la certificazione del bilancio d'esercizio.

Il sistema delle deleghe e procure in vigore è ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri (Amministratori Delegati e procuratori) attribuiti dal Consiglio di Amministrazione (o dagli Amministratori Delegati in caso di procura), possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società.

Le procure notarili vengono conferite dal Consiglio di Amministrazione o dagli Amministratori Delegati in via congiunta o disgiunta in base ai limiti dei poteri a loro volta assegnati, al fine di permettere ai procuratori, di

porre in essere, in nome e per conto della Società, atti impegnativi verso l'esterno per la Società stessa ed il potere di rappresentarla, limitatamente a quanto necessario per la gestione delle attività affidate.

I poteri attribuiti ad ogni singolo procuratore sono a firma congiunta con altro procuratore fino a determinati limiti di importo; mentre, oltre determinate soglie di valore, è necessaria la firma congiunta con uno degli amministratori.

I Profili Gestionali: la *compliance*

Il Gruppo DOUGLAS attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di *compliance*, a livello sia centrale (holding), che periferico (società controllate). In quanto operante in ambito internazionale, il Gruppo DOUGLAS da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché il Gruppo DOUGLAS si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici di base ed operare in modo sostenibile.

Le conseguenze derivanti dalla mancanza di una gestione della *compliance* sono rilevanti – includono multe, sanzioni, rivendicazioni legali, stampa negativa – possono pertanto portare a danni finanziari, legali e di immagine per il Gruppo DOUGLAS.

A tal fine il Gruppo DOUGLAS ha costituito un *Group Compliance Office* nella sede centrale di Düsseldorf (Germania), Luise-Rainer-Str. 7 (compliance@douglas.de) che è presieduto dal *Chief Compliance Officer*, il quale risponde direttamente al CEO e CFO del Gruppo e dialoga direttamente con il *Supervisory Board* (Consiglio di Sorveglianza del Gruppo DOUGLAS).

Il *Group Compliance Office* ha dato avvio ad un *Compliance Management System* che contiene procedure standard per garantire che in tutte le società appartenenti al Gruppo DOUGLAS, aderiscano alle leggi applicabili e alle politiche interne al fine di attuare misure adeguate per affrontare i rischi potenziali, prevenire eventuali violazioni e salvaguardare l'immagine di DOUGLAS.

Nell'ambito di questo sistema è individuato un Compliance Officer per l'Italia e le altre società del Gruppo, al quale è demandata l'attività di controllo, attuazione, verifica della compliance aziendale in coordinamento con la casa madre.

Douglas Italia si è pertanto uniformata alle indicazioni provenienti dall'Head Quarter tedesco, in particolare elaborando procedure e prassi finalizzate a consentire, nel concreto, la prevenzione di reati ritenuti di maggiore afferenza rispetto all'attività aziendale. Tali procedure e prassi vengono periodicamente aggiornate e ne viene data ampia comunicazione a tutti i soggetti principalmente interessati alla loro applicazione.

L'obiettivo della società italiana è quello di perfezionare il proprio sistema di *compliance* dotandosi di strumenti (primi fra tutti il Modello e il Codice Etico) e di persone (Compliance Officer) che possano favorire una sempre più completa e concreta applicazione delle regole di *compliance* da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

PARTE GENERALE

SEZIONE UNO: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per alcuni reati commessi nell'interesse di queste:

- dai cd. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- dai cd. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui anzidetti (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti della stessa).

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, nel senso che si determina, nell'uno e nell'altro caso, una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; in particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

La responsabilità per alcuni illeciti penali è stata ampliata includendo non solo la persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, ma anche gli enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso. Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'ente essere responsabile per il sol fatto che l'illecito viene commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

Accanto al reato della persona fisica, che è il presupposto indefettibile per l'eventuale affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, occorrono, ai fini dell'integrazione dell'illecito corporativo, altri due elementi, uno oggettivo e l'altro soggettivo:

- quanto all'elemento oggettivo, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non potrà risponderne;
- con riguardo, invece, all'elemento soggettivo, per ragioni di compatibilità con il principio costituzionale della personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.), dovendo l'ente rispondere per un fatto proprio e colpevole, si è deciso di ancorare la colpevolezza dell'ente al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte della società di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie dell'illecito dell'ente: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.

La responsabilità amministrativa degli enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto 231 e può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore all'interno del Decreto che, al momento dell'emanazione

contemplava solo alcuni reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Il legislatore, anche in applicazione di successive direttive comunitarie, ha nel corso degli anni notevolmente ampliato il catalogo dei Reati sottoposti all'applicazione del D.Lgs. 231/2001, che oggi comprende, in particolare:

- Reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio della pubblica amministrazione (art. 24 e 25);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- Reati societari, compreso il reato di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- Delitto di Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1)
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato¹ (art. 25-*sexies*);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*)
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* – eco-reati);
- Impiego di cittadini in Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 –*duodecies*)
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)
- Reati tributari (Art.25-*quinquiesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Reati di Riciclaggio di beni culturali e Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Reati transnazionali (legge 16.3.06 n.146).

Per un dettaglio delle singole fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 si rimanda al catalogo allegato al presente Modello (Allegato 1).

¹ A seguito dell'emanazione della legge n. 62/2005 recante "disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004", che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sul "Market abuse" e delle relative disposizioni di attuazione, fra i reati tipici per i quali è prevista la responsabilità dell'ente sono ora compresi anche i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

L'art. 9 della legge n. 62/2005 ha, infatti, innovato profondamente la disciplina degli emittenti regolata dal Testo Unico della Finanza (TUF – d.lgs. n. 58/1998) con interventi mirati in materia di comunicazioni al pubblico, definizione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introduzione di illeciti amministrativi e ampliamento dei poteri di vigilanza e di indagine della Consob.

In tema di responsabilità delle persone giuridiche (d.lgs. n. 231/2001) deve, invece, evidenziarsi che la normativa in esame oltre ad estendere la responsabilità degli enti alle ipotesi di reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato disciplinate dagli artt. 184 e 185 del Testo Unico della Finanza e rubricati con il titolo "abusi di mercato" all'art. 25 *sexies* del d.lgs. n. 231/2001, ha introdotto una norma di cruciale importanza.

Si fa riferimento, cioè, all'art. 187 *quinquies* del Testo Unico della Finanza, che considera, altresì, l'ente responsabile per gli abusi di mercato configuranti violazioni amministrative, commesse sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti subordinati.

1.3 Le sanzioni applicabili all'ente

Il Decreto stabilisce un articolato sistema di sanzioni amministrative nel caso in cui l'ente sia responsabile per un Reato commesso da un suo rappresentante.

Tale sistema prevede quattro specie di sanzioni, applicabili in caso di condanna definitiva:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva. La determinazione della misura della sanzione, a norma dell'art. 10 del Decreto, si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 (Euro duecentocinquanta/00) ad un massimo di € 1.549,00 (millecinquecentoquarantanove/00). Per ogni specie di Reato il Decreto prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal giudice, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del Decreto ovvero, gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta dall'ente per delimitare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori reati, condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore ai tre mesi, né eccedere i due anni. Si precisa che, a seguito delle modifiche apportate al D. Lgs. 231/01 dalla legge 9 gennaio 2019 n. 3, "Decreto Spazzacorotti" entrata in vigore il 31 gennaio 2019, per i reati commessi ai sensi dall'art. 25, comma 2 e 3 è prevista una pena non inferiore ai due anni e non superiore ai sette, a seconda del soggetto che commette il reato, così come stabilito dal nuovo comma 5 dell'art. 25.

L'applicazione di esse è prevista solo per alcuni dei Reati specificamente indicati nel Decreto 231.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti: (a) che l'ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il Reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del Reato sia stata agevolata da carenze del Modello organizzativo; ovvero, in alternativa, (b) che vi sia stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile il giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie. In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Fra le varie misure interdittive, quella della sospensione dall'esercizio dell'attività non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata. È anche possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente. Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'ente, se l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività

dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta. Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica venga condannata per almeno tre volte nei sette anni successivi all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

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

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

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre alcune delle misure interdittive descritte sopra in via cautelare. Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Le misure cautelari non possono avere durata superiore a un anno. Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.4 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso. Precisamente, una volta accertato che un soggetto in posizione apicale ha commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, l'ente non risponderà per l'operato del soggetto in posizione apicale solo se riuscirà a dimostrare che già prima della commissione del Reato:

- (a) aveva adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello commesso;
- (b) era stato istituito all'interno dell'ente un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo (il cd. **"Organismo di Vigilanza"**) incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- (c) le persone che hanno commesso il Reato hanno eluso fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione;
- (d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel caso di commissione del Reato ad opera di un soggetto sottoposto, la responsabilità dell'Ente sussiste se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Secondo l'art. 5 del Decreto 231, non vi è inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'onere probatorio della dimostrazione della mancata adozione del Modello organizzativo, tuttavia, diversamente dal caso del reato commesso dai soggetti in posizione apicale, ricade sull'accusa.

Fulcro della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti è costituito dalle previsioni relative ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo, che tuttavia non costituiscono un obbligo per gli enti, bensì una mera facoltà.

L'adozione ed effettiva attuazione di un Modello organizzativo il cui contenuto corrisponda a quello richiesto dal Decreto costituisce, infatti, la circostanza oggettiva che permette di escludere la sussistenza della colpa

organizzativa dell'ente e, di conseguenza, la responsabilità di questo in caso di reati commessi dai suoi rappresentanti o dipendenti.

Ai Modelli organizzativi il sistema del Decreto attribuisce molteplici funzioni. Essi, se approntati prima della commissione del Reato, comportano la esenzione da responsabilità della persona giuridica; se adottati in seguito alla commissione del Reato (purché prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), possono determinare una riduzione della sanzione pecuniaria e l'esclusione delle sanzioni interdittive; se adottati in seguito all'applicazione di una misura cautelare, possono comportarne la sospensione a norma dell'art. 49 del Decreto.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) introdurre un sistema per la tutela degli autori di segnalazioni di Reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua "*efficace attuazione*" che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4 La disciplina in materia di Whistleblowing

La tutela del soggetto che segnala illeciti dei quali è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (c.d. Whistleblowing) è oggi regolata dal D.Lgs. 24/2023 che modificato il comma 2-*bis* e abrogato i commi 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, precedentemente introdotti dalla Legge n. 179/2017. Tale modifica, oltre ad ampliare l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa, rafforza le garanzie che mirano a tutelare i segnalanti qualora fossero vittime di trattamenti ritorsivi ai loro danni perpetrati in ragione della segnalazione/denuncia.

È, dunque, prevista l'attivazione, previo accordo con le organizzazioni sindacali, di appositi canali interni di segnalazione attraverso i quali i Destinatari del Modello che, in ragione delle funzioni svolte, vengono a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, possono, quindi, tempestivamente segnalare tali comportamenti.

Come soprascritto, al segnalatore dev'essere garantita piena riservatezza. È, invero, fatto divieto di rivelare l'identità del c.d. *whistleblower* e, dunque, il suo nominativo e tutti gli elementi della segnalazione che, potenzialmente, anche indirettamente, permettono la sua identificazione. Riservatezza che, inoltre, si estende ai soggetti coinvolti e a soggetti menzionati in segnalazione.

Ulteriormente, è vietata ogni forma di ritorsione, anche soltanto tentata o minacciata, posta in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca

o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Quanto alle segnalazioni, queste possono essere trasmesse non soltanto durante periodo in cui il rapporto giuridico con la Società è in corso, ma anche quando lo stesso non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante processi di selezione o in fasi precontrattuali, ovvero durante il periodo di prova o, ancora, successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sono state precedentemente acquisite.

Quanto all'oggetto delle segnalazioni, queste devono riguardare comportamenti, atti od omissioni nelle violazioni delle normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- (ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione ivi previsti;
- (iii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- (iv) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- (v) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- (vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Pertanto, la Società ha previsto l'istituzione dei seguenti canali di comunicazione:

- Portale Whistleblowing accessibile attraverso l'indirizzo:
<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/douglas>
- per posta ordinaria, all'indirizzo: Douglas Italia SpA – Via Fratelli Castiglioni n. 08 – 20124 – Milano (MI) c.a. Uff Compliance indicando sulla busta: Segnalazione Whistleblowing;
- con incontro diretto su richiesta del segnalante sul portale di WB

È altresì prevista la possibilità di procedere attraverso il canale esterno appositamente istituito dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se, al momento della presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni trasmesse mediante canale interno vengono ricevute e gestite dall'Ufficio *Compliance* di Douglas Italia nella persona del *Compliance Officer*, eventualmente supplito dall'Ufficio Legale in caso di impossibilità a procedere o incompatibilità del primo, il quale procederà alla valutazione/gestione dei casi e alla conclusione dell'iter di segnalazione nel rispetto dei termini previsti.

Costituiscono condotte sanzionabili, coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare, sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante, sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate. Pertanto, la sopradescritta tutela del segnalante non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari rispettivamente nei confronti del Ricevente (e/o dei soggetti che discriminano o attuano ritorsioni) e del Segnalante in conformità al Codice Disciplinare (all. 3).

SEZIONE DUE: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DOUGLAS ITALIA S.p.A.

2.1 La costruzione del Modello

Come precedentemente ricordato, la scelta del Consiglio di Amministrazione di Douglas Italia di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa delle Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i Soggetti Terzi alla gestione trasparente e corretta delle attività aziendali, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Pertanto, la costruzione del presente Modello, ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance* e di controllo interno di Douglas Italia innanzi descritto ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni fornite in materia, ad oggi, dalle Autorità giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (tipicamente Confindustria).

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della mappa delle attività a rischio ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (cfr. paragrafo 1.2), secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto all'elaborazione di specifici protocolli di decisione, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. Parte Speciale), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi alla strutturazione dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nella successiva Sezione terza), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un apparato sanzionatorio (riportato nell'Allegato n. 3) avverso tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato in Premessa).

2.2 La mappa delle attività a rischio

I Fase: Raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- statuto;
- visura camerale con deleghe e procure;
- organigramma;
- procedure formalizzate;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- contratti significativi, incluso l'Accordo Quadro di cooperazione e integrazione operativa e il contratto di fornitura dei servizi infragruppo;

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree a rischio legate al Decreto.

II Fase: Risk Assessment

La mappatura delle attività a rischio è continuata quindi con approfondimenti tramite interviste ai Responsabili di Direzione/Funzione della Società, al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste, infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto ed all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei Reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché analizzare i presidi di controllo già implementati atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutte le aree potenzialmente a rischio della Società, articolata sulla base dei processi e delle attività svolte da ciascuna Direzione/Funzione aziendale, con evidenza dello specifico profilo di rischio e del sistema di controlli esistente a prevenire i comportamenti illeciti, individuando gli interventi di miglioramento necessari per superare le carenze riscontrate.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in un documento denominato **"Mappa dei rischi 231"**.

Tale documento è a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le aree di attività aziendali individuate come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare, sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Gestione degli acquisti di beni destinati alla commercializzazione;
- Gestione degli acquisti di beni e servizi non destinati alla commercializzazione (inclusi incarichi professionali a terzi);
- Gestione sponsorizzazioni, liberalità e omaggi;
- Gestione dello sviluppo immobiliare, ristrutturazione e manutenzione dei punti vendita;
- Rapporti e adempimenti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza e gestione delle visite ispettive da parte di funzionari pubblici;
- Adempimenti in materia fiscale;
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Adempimenti ambientali;
- Selezione, assunzione e gestione del personale (inclusa la richiesta e gestione di finanziamenti pubblici);
- Contabilità, bilancio, operazioni sul patrimonio e gestione dei rapporti con i soci e gli altri organi sociali (inclusa la gestione degli adempimenti fiscali);
- Gestione dei flussi monetari e finanziari e dei rimborsi spese;
- Gestione marketing e PR;
- Gestione delle vendite (Punti Vendita) e del canale e-commerce;
- Gestione dei sistemi informativi;
- Gestione del contenzioso e accordi transattivi;
- Gestione dei rapporti infragruppo;

In tali aree/processi si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reato indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies del Decreto.

Relativamente agli altri reati ed illeciti (quelli con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, razzismo e xenofobia, i reati transnazionali) si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto delle leggi.

III Fase: Analisi dei presidi di controllo

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment*.

2.3 I principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa e, pertanto, perfeziona ed integra gli specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali e, specificamente, dei seguenti:

- Strumenti di *Governance*;
- Sistema di Controllo Interno.

2.4 Gli strumenti di *Governance*

Nella costruzione del Modello di Douglas Italia si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

- Statuto - che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- Sistema delle deleghe e delle procure – attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione conferisce le deleghe ed i poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa e/o delle disposizioni organizzative o su segnalazione da parte di singole Direzioni;
- Accordo Quadro di Cooperazione e Integrazione Operativa – che, unitamente ai relativi allegati, disciplina, i rapporti funzionali alla realizzazione del progetto di integrazione operativa;
- Contratti di Fornitura di Servizi tra Douglas Italia S.p.A. e la controllante, dando esecuzione alle obbligazioni assunte con l'Accordo Quadro di cui sopra stabilendo le modalità di fornitura dei servizi, il corrispettivo, i referenti interni e gli obblighi di tutte le parti;
- Corpo procedurale interno – costituito da procedure, Manuali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società ed opportunamente richiamate nella Parte Speciale.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

La Società ha inoltre adottato:

- il Codice Etico (Allegato 2) improntato alle esigenze espresse dal Decreto ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione delle attività della Società. Le regole di comportamento ivi contenute si integrano con quelle del Modello, pur presentando quest'ultimo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Il Modello, infatti, è stato elaborato nell'ottica di eliminare il rischio di commissione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto o, comunque, di ridurre tale rischio in termini di tollerabilità e risponde, pertanto, alle specifiche prescrizioni contenute nel Decreto;
- il Codice Disciplinare (Allegato 3) che riportano rispettivamente l'elenco delle regole di condotta da tenere all'interno del punto vendita e i provvedimenti disciplinari irrogabili - a cura della Direzione Risorse Umane e in conformità a quanto previsto dalle norme giuridiche vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi - nei confronti dei dipendenti della Società che, in costanza del rapporto di lavoro, contravvengono agli obblighi di legge o di contratto nonché violano gli adempimenti e i principi di comportamento definiti sia nel Codice Etico sia nel presente Modello.

2.5 Il Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di Controllo Interno di Douglas Italia è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

Questo sistema di regole e procedure fa capo al Consiglio di Amministrazione, che riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

Il Sistema di Controllo Interno della Società si basa, oltre che sugli strumenti di *Governance* di cui al precedente paragrafo 2.4, sui seguenti elementi qualificanti:

- sistema di controllo di gestione e reporting;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti, nonché un elevato livello di protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al business.

I principali obiettivi del Sistema di Controllo Interno della Società si sostanzia nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione e di conformità alle leggi e regolamenti applicabili:

- l'obiettivo strategico del Sistema di Controllo Interno consiste nella valutazione dell'esposizione complessiva dell'azienda ai rischi e nell'indirizzo delle necessarie azioni di mitigazione, con l'obiettivo di contribuire a ridurre il grado di volatilità degli obiettivi prefissati e di conseguenza valutare che la natura e il livello di rischio assunto sia compatibile con gli obiettivi strategici della Società;
- l'obiettivo operativo del Sistema di Controlli Interno concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il Sistema di Controllo Interno mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione, il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il Sistema di Controllo Interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse. Alla base di questa articolazione dei controlli vi sono i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati, i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno della Società, i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, principalmente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa della Società per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale. La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole funzioni aziendali sui processi e sulle attività di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili delle Direzioni/Funzioni della Società al fine di verificare il corretto svolgimento delle attività aziendali di competenza sulla base di controlli di natura gerarchica;
- attività di audit interna, finalizzata alla valutazione dell'adequazione del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative, attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

Il sistema di controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fa quindi parte del più ampio Sistema di Controllo Interno della Società. In particolare, il presente Modello costituisce pertanto uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi della *compliance* di Douglas Italia.

2.6 Anticorruption policy

La *policy* di Douglas relativa all'anticorruzione si applica a tutti i dipendenti, gli amministratori delegati, agli altri organismi di controllo di Douglas GmbH e a tutte le filiali dirette e indirette in tutto il mondo.

Con l'applicazione diffusa di tale *policy* Douglas si impegna a rifiutare qualsiasi forma di concussione e corruzione, in particolare detta le linee guida che i dipendenti devono seguire anche nell'accettazione di omaggi e benefit per evitare che questi possano rappresentare uno strumento di corruzione.

I dipendenti di Douglas devono anche assicurarsi di non avere mai interessi privati – come ad esempio rapporti personali, *partnership* commerciali o investimenti privati - in conflitto con gli interessi commerciali di Douglas.

Douglas, inoltre, chiarisce che lo stesso rispetto delle leggi e degli standard di conformità appropriati è richiesto anche ai *partner* commerciali, poiché la condotta riprovevole di uno di questi potrebbe rappresentare per Douglas un potenziale rischio di conformità.

Douglas, infine, proibisce tutte le forme di riciclaggio di denaro e si impegna ad applicare un obbligo di diligenza generale per quanto riguarda la lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo.

2.7 Corporate Governance Directive

La direttiva relativa alla *Corporate Governance* serve a definire poteri autorizzativi chiari e un processo di approvazione univoco da applicare in tutte le società *del Gruppo Douglas*, sia a livello nazionale che internazionale.

Per garantire il successo delle transazioni commerciali, è essenziale che vengano rispettate le regole interne e le norme statutarie; ciò richiede una chiara assegnazione di compiti, autorizzazioni e responsabilità ai dipendenti del Gruppo Douglas.

Ciascun Manager deve stabilire processi e responsabilità adeguati nelle aree di sua competenza e vigilare sul rispetto degli stessi. È responsabile dell'applicazione e del rispetto della presente direttiva nella propria area di responsabilità.

SEZIONE TERZA: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'adozione del Modello e all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e che ne curi l'aggiornamento. Tale Organismo (di seguito anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") deve essere "*dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*", volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. Oltre all'autonomia dei poteri, le Linee Guida delle Associazioni di categoria nonché le pronunce della magistratura in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Quanto alla caratteristica dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo è necessario:

- che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare, anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice aziendale oltre che al Collegio Sindacale;
- che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo.
- che sia dotato di autonomia finanziaria.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale sia monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

3.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Inoltre, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Da ultimo, ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal Collegio Sindacale.

Salvo il caso in cui l'Ente decida di affidare l'incarico di Organismo di Vigilanza ad uno dei soggetti indicati all'art. 6 comma 4 bis del D.Lgs. 231/2001, la concreta costituzione di tale organismo è rimessa all'iniziativa organizzativa della Società, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.

In considerazione di quanto sopra, nel caso di specie, la Società, tenuto conto dell'ampiezza e della complessità della sua struttura e delle attività che vengono svolte, ha scelto di dotarsi di un organismo costituito ad hoc, plurisoggettivo, composto da 3 (tre) membri, di cui uno con funzioni di presidente, al fine di garantire una specializzazione dell'organo preposto ai controlli in oggetto e quindi una maggiore efficacia del sistema prevenzionistico previsto dal Decreto 231/2001.

Ad eccezione del presidente, che deve necessariamente essere soggetto esterno all'organizzazione, i restanti componenti dell'Organismo di vigilanza, pur sempre nel rispetto dei requisiti di indipendenza, autorevolezza e autonomia dei poteri di iniziativa e controllo, possono essere individuati in soggetti sia interni sia esterni all'organizzazione garantendo in tal modo l'apporto di competenze diversificate.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo che viene indicato dal Consiglio di Amministrazione medesimo con possibilità di essere rieletto al termine del mandato.

In occasione della nomina viene determinato il compenso annuo spettante ai professionisti che svolgono le funzioni.

La nomina è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

In primis, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

- trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società;
- rivestire incarichi esecutivi o delegati nei Consigli di Amministrazione delle Società;
- svolgere, all'interno delle Società, funzioni di tipo esecutivo direttamente connesse al business e/o attività di gestione operativa delle Società, con poteri di firma singola;
- avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali delle Società, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza con firma singola, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo delle Società, e la Società di Revisione.

Inoltre, la Società ha stabilito che l'OdV deve essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve essere nominato tra soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali e non deve (condizioni di ineleggibilità):

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice Civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);

- per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- essere stato destinatario a titolo personale di un decreto che dispone il giudizio per tutti gli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
 - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;
- trovarsi in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c)².

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

Costituiscono giusta causa di revoca dell'OdV:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- la violazione dei doveri di riservatezza;
- l'*"omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – di gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

L'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla sua nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c);
- condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono inoltre cause di decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

² Nello specifico:

a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);

b. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

c. coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle Società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una delle pene per i reati di cui ai numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal libro I, titolo I, capo II del D. Lgs. settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di decadenza per l'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate l'esser indagato o condannato, anche con sentenza non definitiva o emessa ex artt. 444 e ss c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01.

Si precisa infine che la decadenza dalla carica di componente dell'OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione diviene efficace solo in seguito al rilascio da parte dello stesso di una formale accettazione per iscritto dell'incarico che contenga altresì una dichiarazione circa la sussistenza dei requisiti prescritti dal Modello ed in particolare quelli di eleggibilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, l'OdV deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

3.3 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute da parte dei Destinatari, verificando tramite ispezioni effettuate dalle funzioni aziendali di controllo interno della Società o tramite terzi verificatori la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, etc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali delle Società;
 - predisporre il piano periodico delle verifiche sull'adeguatezza e funzionamento del Modello;
 - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, tramite le funzioni di controllo interne;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello, anche tramite le funzioni di controllo interne delle Società;
 - promuovere incontri periodici con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione per consentire lo scambio di informazioni rilevanti ai fini della vigilanza sul funzionamento del Modello;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e monitorarne l'attuazione;

- disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello segnalate attraverso i canali informativi previsti;
 - segnalare tempestivamente all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui all'Allegato3 del Modello;
 - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato dalla Società;
- b) vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di violazione del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà:
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, con il supporto di Affari Legali e Risorse Umane, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
 - predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
 - vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti (Affari Legali e Risorse Umane);
 - valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
 - presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
 - verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;
- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla Società di Revisione, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello. Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società;

- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie direzioni e funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dalla Società.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi del supporto delle strutture aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari ovvero di consulenti esterni.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, proposto dall'Organismo stesso e approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Resta ferma la possibilità per l'OdV di oltrepassare i limiti del budget in caso di necessità, con l'obbligo di fornirne successiva rendicontazione.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento (quali la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi) e ne disciplinino nel dettaglio le attività di propria competenza.

3.4 I meccanismi di segnalazione e informazione all' Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

L'obbligo di informativa verso l'OdV si concretizza attraverso:

1. Flussi informativi periodici o al verificarsi di determinati eventi: informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dal vertice aziendale, con la collaborazione dalle singole Direzioni e Funzioni della Società coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio.

Con cadenza semestrale il Vertice aziendale, con la collaborazione dei Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali della Società operanti nelle aree a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e mediante un processo di autodiagnosi complessivo sull'attività svolta, attesta il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento identificati negli specifici Protocolli.

Le Direzioni/Funzioni della Società coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

2. Segnalazioni occasionali: informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti anche da terzi, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

Oltre a tali segnalazioni e a quelle previste dagli specifici protocolli di decisione, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o comunque i Destinatari del Modello;

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti per i Reati di cui al Decreto 231;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti e le relazioni preparati dai responsabili delle varie Direzioni/Funzioni aziendali nonché dal Collegio Sindacale e dalla Società di Revisione da cui emergono o possano emergere carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società o comunque comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello;
- le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società che, all'esito delle valutazioni svolte dal **Compliance Officer** – o, in alternativa, dall'Ufficio legale –, risultano fondate;
- tutte quelle informazioni, anche se non ritenute critiche, che siano previste dalle singole procedure aziendali e dai protocolli di decisione.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta e non anonima, attraverso i seguenti canali informativi dedicati:

- posta fisica: invio di lettera formale all'attenzione dell'OdV (o del presidente dell'OdV) di Douglas Italia Spa presso la sede della Società, indicando sulla lettera la dicitura «documento riservato - non aprire»;
- i seguenti canali informatici tramite l'indirizzo e-mail: odv@douglas.it

L'OdV non sarà tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessari.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV a norma di legge, in apposito data base (informatico o cartaceo); l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy* (GDPR).

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

3.5 I meccanismi di reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo di riferimento, le segnalazioni ricevute, le sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. Del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello. Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.