

Modello di
Organizzazione
Gestione e
Controllo



*PARTE
GENERALE*

KIKO
MILANO

REL.	DATA	APPROVATO	NOTE
1.0	23/03/2016	Consiglio di Amministrazione di KIKO SPA	Adozione
2.0	31/03/2020	Consiglio di Amministrazione di KIKO SPA	Aggiornamento

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	2
1.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	2
1.2	Le Persone soggette al D.Lgs. 231/2001	2
1.3	I Reati Presupposto	2
1.4	Le Sanzioni previste nel Decreto	4
1.5	Le Condotte Esimenti	6
2.	IL PRESENTE MODELLO	7
2.1	KIKO S.p.A.	7
2.2	Le finalità del Modello	7
2.3	La costruzione del Modello	8
2.3.1	Il concetto di rischio accettabile	8
2.3.2	La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	8
2.3.3	L'adozione e successivo aggiornamento del Modello	10
2.4	I documenti connessi al Modello	10
2.5	Diffusione del Modello	11
2.5.1	Destinatari	11
2.5.2	Formazione ed Informazione del Personale	11
2.5.3	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	11
3.	ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI KIKO	12
3.1	Il modello di Governance di KIKO	12
3.2	Sistema di controllo interno implementato dalla Società	13
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1.	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	15
4.2.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	16
4.3.	Durata dell'incarico e cause di cessazione	16
4.4.	Casi di ineleggibilità e di decadenza	17
4.5.	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	17
4.6.	Risorse dell'Organismo di Vigilanza	19
4.7.	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	19
4.7.1.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
4.7.2.	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	20
5	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE	21
5.1	Principi generali	21
5.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	22
5.3	Criteri per l'irrogazione delle sanzioni	23
5.4	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	23
5.4.1	Dirigenti	24
5.5	Vertice aziendale	25
5.6	Sindaci	25
5.7	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni	25
5.8	Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. 231/2001	26

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche *“D.Lgs. 231/2001”* o il *“Decreto”*).

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata al paragrafo 1.2) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. 231/2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- a) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo, di seguito, per brevità, i **“Soggetti Apicali”**);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **“Soggetti Sottoposti”**), dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto *“organico”* per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i **“Reati Presupposto”**):

- reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. L'articolo 25 è stato integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e ulteriormente integrato e modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3;

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 24-*bis*;
- delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*bis.1*;
- reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190, poi modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D. lg. 15 marzo 2017 n. 38 e da ultimo dalla Legge del 9 gennaio 2019, n. 3;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quater*;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quater.1*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, successivamente integrato dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'Ente";
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*septies*;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.lgs. n. 231 del 2007, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*novies*;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'articolo 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*decies*;
- reati ambientali, introdotti dal D.lgs. n. 121 del 2011, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
- reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi*

- terzi il cui soggiorno è irregolare*”, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’articolo 25-*duodecies*, successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall’articolo 5 della Legge 20 novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea 2017, recante le “*Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea*”, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’articolo 25-*terdecies*;
 - reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dall’art. 5, comma 1, della L. 3 gennaio 2019, n. 39, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*”, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’articolo 25-*quaterdecies*;
 - reati tributari introdotti dall’articolo 39 del Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*”, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’articolo 25-*quinquiesdecies*.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- a) sanzioni amministrative pecuniarie;
 - b) sanzioni interdittive;
 - c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
 - d) pubblicazione della sentenza.
- a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento.

Più in dettaglio, la prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

L’articolo 12, D.Lgs. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non superiore ad €103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>e</u></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:
- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. 231/2001, ossia:

- *"l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (articolo 14, D.Lgs. 231/2001).

- c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il **“Modello”**);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**“Organismo di Vigilanza”** o l'**“OdV”**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 KIKO S.p.A.

KIKO S.p.A. (di seguito, la "**Società**" o "**KIKO**") è una Società italiana che offre una linea di *make-up* professionale e trattamenti viso e corpo e che ha per oggetto sociale *inter alia*:

- a) *"la produzione e il commercio, all'ingrosso e al minuto, sia in loco sia a distanza, per corrispondenza e in via informatica tramite commercio elettronico, di prodotti cosmetici in genere, di articoli di profumeria e bigiotteria, di articoli per la cura e l'igiene della persona e di articoli da regalo, anche in metallo pregiato nonché di prodotti tessili e di articoli di abbigliamento in genere, di calzature e articoli in pelle, di articoli sportivi, di accessori per l'abbigliamento;"*
- b) *"l'assunzione, l'organizzazione e la gestione, in proprio e per conto altrui, di servizi di natura tecnica e commerciale a favore di imprese, associazioni, enti e privati, l'organizzazione e la programmazione della produzione, la gestione e la pianificazione degli investimenti, l'elaborazione dei dati, l'attività di consulenza, ricerca di mercato e predisposizione di studi di fattibilità nel settore immobiliare e commerciale in genere, con esclusione delle attività riservate per legge agli iscritti ad albi professionali ed alle Società di revisione e fiduciarie."*

La Società, inoltre, può:

- compiere, sia in Italia che all'estero, qualsiasi altra operazione commerciale, industriale, mobiliare ed immobiliare connessa all'attività sociale ritenuta dall'organo amministrativo necessaria od utile per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società aventi oggetto affine o connesso al proprio, contrarre prestiti a breve, medio e lungo termine e concedere garanzie e fidejussioni, prestare avalli, consentire iscrizioni ipotecarie sui propri immobili, anche a garanzia di obbligazioni di terzi.

2.2 Le finalità del Modello

Il presente Modello si ispira alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Confindustria.

Il Modello predisposto da KIKO, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone

come finalità quella di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse di KIKO, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del Gruppo;
- informare tutti coloro che operano con KIKO che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che KIKO non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui KIKO fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività del Gruppo.

2.3 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante (es. Statuto, procedure e policy, sistema di deleghe e procure, etc.) e svolgimento di interviste con responsabili di KIKO informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come "**Aree a Rischio Reato**");
- c) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- d) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo della Società finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.1 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. 231/2001, una soglia che consenta di stabilire la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.3.2 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

KIKO ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di KIKO è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ritenuti rilevanti per la Società.

La Parte Speciale contiene una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate, la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascun Area a Rischio Reato, nonché le regole di comportamento generali, cui i Destinatari del Modello (come definiti al paragrafo 2.5.1) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da KIKO e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24, 25 e 25-ter lettera s-bis) del D.Lgs. 231/2001;
- delitti informatici di cui all'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di criminalità organizzata di cui all'articolo 24-ter del D.Lgs. 231/2001;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni in materia di industria e commercio di cui all'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001;
- reati societari richiamati dall'articolo 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'articolo 25-quater D.Lgs. 231/2001;
- delitti contro la personalità individuale richiamati dall'articolo 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- reati di abuso di mercato, di cui all'articolo 25-sexies del D.Lgs. 231/2001 e all'articolo 187-quinquies del TUF "Responsabilità dell'Ente";
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio richiamati dall'articolo 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
- reati ambientali richiamati dall'articolo 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001;
- reati transnazionali di cui alla Legge n. 146 del 2006;
- reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

La Società e l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del presente Modello valutano periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e - ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per la Società promuovono il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di KIKO e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.3.3 L'adozione e successivo aggiornamento del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. 231/2001, ovvero nel frattempo ritenuti rilevanti in considerazione dell'attività svolta da KIKO.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza ad esempio di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, gli enti autorizzati possono provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

2.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- codice etico di KIKO contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei Destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, etc.);
- sistema di procedure, *policy* e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.
(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

Fermo restando quanto sopra, si segnala che, già prima dell'adozione del Modello, KIKO si era dotata di un sistema di direttive, procedure e controlli interni al fine di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti da tutti coloro che prestano attività lavorativa per KIKO.

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà organizzativa ed operativa di KIKO e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio scopo e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di KIKO.

È obiettivo di KIKO garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari è gestita dalla funzione *Global Audit* della Società.

In particolare, l'adozione del Modello e il successivo aggiornamento è comunicato tramite *e-mail* e inviata a tutti i Destinatari presenti in KIKO, in cui viene indicato il *link* alla cartella condivisa presente sulla *intranet* aziendale in cui è caricato il Modello.

È prevista inoltre una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione continua è obbligatoria e potrà essere sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione, documenti in formato cartaceo), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'adeguata informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, sono archiviati nella *intranet* della Società in formato digitale tutti i documenti che compongono il Modello, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

KIKO prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri

rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i propri destinatari e consulenti) (di seguito, per brevità, i “Terzi”).

La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nel testo contrattuale e/o nelle condizioni generali di fornitura di beni e/o servizi sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte di KIKO.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI KIKO

KIKO ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- Trasparenza: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- Separazione delle funzioni/poteri: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- Adeguatezza delle norme interne: l’insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l’operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- Tracciabilità/Documentabilità: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

In aggiunta a quanto sopra, la Società ha adottato i seguenti controlli specifici:

3.1 Il modello di Governance di KIKO

KIKO è una Società per azioni italiana che offre una linea di *make up* professionale e trattamenti viso e corpo, anche per mezzo di Società controllate, tutte facenti parte del medesimo Gruppo (di seguito, il “Gruppo”).

KIKO è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da nove membri e ha provveduto alla nomina di un Amministratore Delegato cui sono stati attribuiti ampi poteri di rappresentanza con specifici limiti di spesa.

Inoltre, la Società ha conferito poteri a procuratori al fine dello svolgimento delle attività societarie.

La Società ha nominato un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, nonché una Società di revisione.

3.2 Sistema di controllo interno implementato dalla Società

(a) Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione di KIKO ha adottato il proprio Codice Etico, disponibile sulla *intranet* aziendale e pubblicato sul sito *web* di KIKO per consentirne la consultazione a tutti i soggetti interessati.

Nel documento sono definiti i principi etici e i valori che tutti i dipendenti della Società, qualsiasi sia il livello gerarchico, devono rispettare nella conduzione di tutte le attività di KIKO sia stabili che temporanee.

(b) Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2-*bis*, del D.Lgs. 231/2001, i Destinatari del Modello che, in ragione delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o a comportamenti posti in essere in violazione delle norme e dei principi contenuti nel Modello e nelle relative Procedure e nel Codice Etico, possono effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (di seguito, le “**Segnalazioni**”).

Tali Segnalazioni potranno essere effettuate secondo le seguenti modalità alternative:

- tramite la seguente posta elettronica: whistleblowing@kikocosmetics.com che, come richiesto dall'art. 6, comma 2-*bis*, lett. a), del D.Lgs. 231/2001, è idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- a mezzo di comunicazione cartacea, mediante l'invio di una busta per posta ordinaria, all'attenzione dell'*Head of Global Audit* all'indirizzo:

KIKO S.p.A.
Via Pietro Paleopaca, 20
24122 - Bergamo (BG), Italia

La gestione delle Segnalazioni ricevute è dettagliata nella specifica procedura “CP AUD 001- *Whistleblowing*”, caricata sulla *intranet* aziendale.

I soggetti che forniscono Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 saranno garantiti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di Segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'articolo 2105 del Codice Civile.

(c) Gestione delle risorse finanziarie

Qualsiasi pagamento o utilizzo di risorse finanziarie sono soggetti a specifiche procedure autorizzative (con soglie di valore) interne a KIKO, che prevedono limiti di spesa massima e modalità di firma singola o congiunta a seconda dell'importo della transazione.

(d) Deleghe e procure

KIKO ha assegnato i poteri di rappresentanza e di firma della Società in base alla struttura organizzativa, in linea con le responsabilità di gestione e organizzative di tutti i rappresentati designati.

Tali poteri sono conformi al principio della *segregation of duty*, e in caso di transazioni economiche/finanziarie nei confronti di terzi, la Società ha previsto un sistema di doppia autorizzazione.

I poteri assegnati sono regolarmente aggiornati e in continuo monitoraggio per garantire la corrispondenza con le responsabilità definite formalmente nel sistema organizzativo della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la supervisione delle funzioni *Legal, Finance* e *Global Audit*.

(e) Organigramma

Il sistema organizzativo di KIKO, basato sul principio di separazione dei compiti e poteri tra le varie funzioni, è riprodotto negli organigrammi disponibili nella *intranet* aziendale nella versione più aggiornata. Eventuali cambi organizzativi significativi sono comunicati tramite *e-mail* direttamente dall'Amministratore Delegato, per il tramite della funzione *Human Resources*, a tutti i dipendenti.

(f) Policy e procedure

I principali processi e attività sono regolate da *Global Policy, Procedure (Corporate e Country)* e *Work Instructions*, che si basano sul principio della separazione delle responsabilità e compiti. In aggiunta, è stato implementato un sistema di controllo specifico per garantire la sicurezza e la protezione nella gestione dei dati, delle informazioni, degli accessi e l'integrità dei sistemi informatici, in linea con quanto previsto nel Codice Etico per la tutela dei dati.

KIKO ha adottato la procedura "CP HR 01 - *Company Document Definition*", che definisce le fasi di redazione, revisione e approvazione della documentazione aziendale di KIKO. Tutti i documenti descritti nella procedura, compreso il documento sopra citato, sono accessibili a tutti i dipendenti tramite la *intranet* aziendale.

(g) Funzione Global Audit

La funzione *Global Audit* svolge la sua attività in maniera obiettiva ed indipendente. La sua missione è supportare la direzione di KIKO attraverso l'attività di analisi e supervisione efficace, sistematica e disciplinata dei processi in un'ottica di gestione del rischio, controllo interno e *governance*, includendo i rischi connessi al D.Lgs. 231/2001. Per adempiere alla sua missione, la funzione trasmette le relazioni di audit con i rilievi emersi ed effettua inoltre le verifiche sulle raccomandazioni proposte. La funzione *Global Audit* supervisiona ed analizza i processi, gli elementi o le aree della Società al fine di garantire l'affidabilità delle informazioni finanziarie ed operative, l'efficacia e l'efficienza dei processi, la conformità a regolamenti interni e procedure, e la salvaguardia delle risorse di KIKO.

(h) Intranet della Società

L'impegno per la trasparenza e l'informazione continua di KIKO si basa, tra le altre azioni, sullo sviluppo della *intranet* aziendale in cui vengono divulgate tutte le informazioni associate al sistema di *governance* della Società. La *intranet* è strutturata in diverse aree in cui è possibile trovare tutte le informazioni necessarie per i dipendenti. Pertanto, è possibile accedere, tra gli altri documenti, al Codice Etico, all'elenco di *Policies&Procedures* in vigore, agli organigrammi di tutte le funzioni aziendali e di *country* del Gruppo, etc.

(i) Linee Guida per le società estere

KIKO svolge le sue attività commerciali in molti paesi e giurisdizioni in tutto il mondo e, insieme al suo personale, deve rispettare la legge italiana e la legge degli Stati in cui opera (comprese le leggi di ratifica delle convenzioni internazionali). Pertanto, la Società stessa può essere soggetto, direttamente e indipendentemente, a sanzioni in relazione ai reati commessi da tali individui, a meno che non abbiano agito esclusivamente a proprio vantaggio o nell'interesse di terzi.

Per questa ragione KIKO e le sue controllate, in base al D.Lgs. 231/2001 e in conformità al Codice Etico adottato dalla Società, si impegnano a svolgere le proprie attività nel rispetto dei principi etici del Gruppo e leggi locali applicabili e a fornire alle controllate delle linee guida. Le linee guida definiscono i principi di comportamento ed i presidi di controllo comuni da adottare nell'ambito delle proprie attività in linea con i contenuti del Modello, di conseguenza il *top management*, a livello locale, è responsabile per l'attuazione di quegli *standard* applicabili alla realtà in cui esso opera.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

a) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, agendo con la dovuta continuità nell'attività di vigilanza con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di KIKO è nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organo collegiale che garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

4.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un Reato Presupposto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- in caso di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:

- a) intrattenere significativi rapporti d'affari con KIKO, con la controllante o con Società da questa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
- b) intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- c) avere rapporti con o far parte del nucleo familiare del Presidente o degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
- d) risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- e) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso di presenza di dipendenti della Società tra i membri dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

4.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per KIKO;

- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle Parti Speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre KIKO al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le Segnalazioni di cui al paragrafo 4.7) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche Segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- raccogliere eventuali Segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai responsabili di funzione interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle Segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni può essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche

esterni alla Società.

4.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite Segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di KIKO ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni periodiche ed informazioni al verificarsi di particolari eventi.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati ex D.Lgs. 231/2001 o di pratiche non in linea con le Procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da KIKO;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le Segnalazioni all'OdV relative alla violazione del Modello nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati ex D.Lgs. 231/2001 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente.

Oltre alle Segnalazioni periodiche sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini/procedimenti che vedano coinvolta KIKO o i Destinatari del Modello;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti KIKO o i Destinatari del Modello, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità di KIKO o dei Destinatari del Modello per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;

- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.
- eventuali violazioni sia dei principi di comportamento definiti nelle Linee Guida per le Società estere, sia delle leggi locali applicabili.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza delle informazioni di cui sopra e facilitare il flusso di Segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo tramite la casella di posta odvkikospa@kikocosmetics.com.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV - a propria discrezione - può individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

L'OdV valuta le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi è assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo può richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali è custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza può, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o delle aree sensibili qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie è necessario che l'OdV ottenga dai responsabili delle aree un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazione per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito del *reporting* semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali Segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per il semestre successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

KIKO prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), comma 2, D.Lgs. 231/2001, prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai sensi dell'articolo 2106 Codice Civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale Distribuzione Moderna Organizzata (di seguito, anche, "CCNL") applicato all'organico della Società.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati – ivi inclusi i Dirigenti – di KIKO, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede, di per sé, il rapporto di fiducia in essere con KIKO e comporta azioni di carattere sanzionatorio. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza

alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili, in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione alla probabilità che determinati comportamenti possano configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato (in qualità di "Datore di Lavoro"), dall'Amministratore Delegato, a seguito di Segnalazione e valutazione, proveniente da ogni persona cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare viene esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 del Codice Civile e, nei confronti degli altri Destinatari del Modello, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che, al fine di tutelare l'integrità della Società, effettuino Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- l'effettuazione di Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l'omissione delle verifiche e dei controlli previsti nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari delle Segnalazioni ricevano una Segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a KIKO;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della condotta illecita;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti attribuibili al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

Sotto il profilo normativo, l'articolo 2104 Codice Civile, individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale, contrattuale, nonché le direttive impartite dal Datore di Lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il Datore di Lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o del Contratto Collettivo applicato (vedi infra).

In particolare, il procedimento disciplinare adottato dal Datore di Lavoro deve essere conforme al combinato disposto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e degli art. 225 e seguenti del Contratto Collettivo applicato e, per l'effetto, dovrà rispondere ai seguenti principi:

- le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i Destinatari;
- il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti

- del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, in modo da permettere al soggetto nei cui confronti è indirizzata la contestazione di esercitare il proprio diritto di difesa (e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori);
 - l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni;
 - per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
 - le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata alla contrattazione collettiva di settore;

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.3 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati dalla Legge e/o dal CCNL sopra indicato, stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Società, ai sensi del CCNL applicato ai medesimi possono consistere nel:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di KIKO nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili dei lavoratori dipendenti della Società ai fini del presente sistema sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da KIKO come illeciti disciplinari sono: violazioni, infrazioni, elusioni, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure a titolo colposo, doloso e, doloso nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per la violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'OdV è data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

5.4.1 Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore nonché dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, al personale in posizione dirigenziale sono applicabili sia le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore sia le sanzioni disciplinari per violazioni del Modello e delle relative Procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

La maggiore gravità delle sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori con qualifica

dirigenziale rispetto al resto del personale, per la medesima violazione, si spiega in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", KIKO tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Qualora la violazione del Modello determini la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra KIKO e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento disciplinare per giusta causa.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari di cui sopra, il dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

5.5 Vertice aziendale

Nel caso di violazione delle regole di cui ai paragrafi precedenti da parte del Presidente, dell'Amministratore Delegato ovvero degli altri membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa senza indugio il Collegio Sindacale e lo stesso Consiglio di Amministrazione e su istanza del Collegio Sindacale viene convocata l'Assemblea dei Soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.6 Sindaci

Nel caso di Violazione delle regole da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Consiglio di Amministrazione viene convocata l'Assemblea dei Soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.7 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui ai precedenti paragrafi da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, KIKO ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti stipulati con i Terzi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di KIKO, l'indicazione del *link* per accedere al Codice Etico e la dichiarazione da parte dei Terzi di aver già preso visione dello stesso, e di impegnarsi a rispettarne scrupolosamente i principi etici di comportamento e le regole di condotta ivi contenuti (b) il diritto per la Società di risolvere il contratto ex art. 1456 Codice Civile in caso di violazione del suddetto Codice Etico riconducibile alla responsabilità dei Terzi o dei propri amministratori e/o dirigenti e/o dipendenti così come in caso di rinvio a giudizio e/o condanna di propri amministratori o dirigenti per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

5.8 Misure sanzionatorie ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. d), D.Lgs. 231/2001

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, nel caso di:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- violazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la Segnalazione, degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante;
- mancata attivazione, da parte dell'organo deputato a ricevere e/o a gestire la Segnalazione, delle necessarie verifiche volte a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di Segnalazioni infondate,
- si provvede ad applicare nei confronti del soggetto che ha posto in essere anche solo una delle suddette fattispecie le misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono (*cfr.* da par. 5.4 a 5.7), in funzione della relativa posizione ricoperta.

KIKO
MILANO