



## **Sintesi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001**

**Aggiornato al 25.11.2024**

**Quarta emissione, annulla e sostituisce la versione del 30 novembre 2023**

**Approvato da parte dell'Organo Amministrativo il 29 novembre 2024**

**SOMMARIO**

Dati del documento .....	3
Note alla lettura del documento .....	3
Modello 231 e standard sovranazionali .....	4
Modifiche rispetto alla precedente versione .....	5
AB Mauri S.p.A. Presentazione .....	6
Glossario .....	7
Il sistema dei controlli .....	8
Linee Guida di Confindustria .....	8
Quadro normativo di riferimento .....	8
Natura della responsabilità .....	8
Criteri di imputazione della responsabilità .....	9
Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità .....	9
Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità .....	10
Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo .....	10
Illecito commesso da soggetto apicale .....	10
Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale .....	11
Tipologie di reati contemplati (cd. reati presupposto) .....	12
L'apparato sanzionatorio .....	13
Vicende modificative dell'ente .....	13
Procedimento di accertamento dell'illecito .....	13
Attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di AB Mauri Italy S.p.a. ....	14
Criteri .....	14
Obiettivi .....	14
Destinatari .....	15
Funzione .....	15
Metodologia di predisposizione del Modello di AB Mauri Italy S.p.a. SB .....	16
Adozione del Modello, modifiche ed integrazioni .....	16
L'Organismo di Vigilanza .....	18
L'Organismo di Vigilanza di AB Mauri Italy S.p.a. SB .....	18
I requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	18
Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina .....	18
Cause di ineleggibilità, di incompatibilità, e poteri di revoca .....	18
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	19
Flussi informativi - Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari .....	21
Segnalazioni da parte di dipendenti, collaboratori o da parte di terzi .....	23
Comunicazione e diffusione del Modello nel contesto aziendale e all'esterno .....	24
Premessa .....	24
Destinatari .....	24
Informativa ai soggetti esterni .....	25
Allegato 1 - Tabella di Correlazione Reati Presupposto e Modello 231 .....	26

## Dati del documento

Revisione (numero)	Quarta
Data di aggiornamento	25 novembre 2024
Data di approvazione	Approvato dal CDA il 29 novembre 2024
Responsabile preparazione documento	Consiglio di amministrazione
Approvazione	Consiglio di amministrazione (Organo amministrativo)
Sostituisce	La versione del 30 novembre 2023
Modifiche rispetto alla revisione precedente	Revisione strutturale e aggiornamento con le più recenti novità normative
Livello di riservatezza	Confidenziale per uso interno
Diritto d'autore o licenza CC	AB Mauri Italy S.p.A. Società Benefit
Prodotti della Società	Lieviti e ingredienti per la panificazione, pasticceria e pizzeria
Note	Cambio denominazione Sociale a AB Mauri Italy S.p.a. Società Benefit
Referente e contatti per informazioni sul documento	Ufficio Finance

## Note alla lettura del documento

La struttura del Modello Organizzativo 231 presenta una **“Parte Generale”** - rappresentativa del quadro normativo di riferimento, dell'organizzazione societaria nel suo complesso, del progetto per la realizzazione e degli elementi fondamentali e finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare, delle modalità di formazione e di comunicazione - e le **“Parti Speciali”**, che riguardano l'applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella **“Parte Generale”** con riferimento alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/01 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

In considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette a rischio reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti oggetto delle singole Parti Speciali cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

La previsione delle **“Parti Speciali”** all'interno del Modello consente, nell'ambito di ciascuna delle macro-aree elaborate con riferimento ai gruppi di illecito previsti dal D. Lgs. n. 231/01 e ritenuti rilevanti per la Società, di individuare le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione del rischio di commissione dei reati e per il tempestivo aggiornamento del Modello, tramite gli eventuali interventi che si rendessero a vario titolo necessari (ad es. novità normative, mutamenti organizzativi aziendali).

Le prescrizioni contenute nelle **“Parti Speciali”** interagiscono con i principi comportamentali contenuti nelle procedure aziendali e nel Codice Etico che indirizzano i comportamenti dei destinatari nelle varie aree operative, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società.

I principi di controllo individuati nel seguito del presente documento sono vincolanti per i destinatari del Modello e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le

segnalazioni agli organismi di controllo) e in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

Il rispetto di tali obblighi, come già dichiarato nella “Parte Generale” e come qui si intende riaffermare, ha una precisa valenza giuridica; in caso di violazione di tali obblighi, infatti, la Società reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio descritto nella medesima “Parte Generale”.

Nello specifico, la Parte Speciale del Modello ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i destinatari del Modello sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione dello stesso;
- fornire all’Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- Codice Etico;
- Linee guida/procedure/regolamenti;
- Procure, deleghe e comunicazioni organizzative;
- Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell’ambito di applicazione del Decreto.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

## **Modello 231 e standard sovranazionali**

Il Modello 231 è un sistema di principi e procedure in materia di compliance aziendale, il presente Modello, adottato a livello italiano, prevede il rispetto delle **regole internazionali del Gruppo** basate sugli standard sovranazionali in materia con particolare riferimento alle aziende europee in area governance, integrità e rispetto dei diritti umani e dei lavoratori. Per questo nel Modello sono presenti riferimenti diretti a tali attività e progetti (per esempio le regole di qualifica dei fornitori) e sono parte integrante della applicazione del Modello stesso le azioni di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale (per esempio in materia **ESG** o di prevenzione della corruzione).

Il Modello 231 viene reso efficace anche dalla presenza di procedure e istruzioni operative per specifiche attività, per questo il Modello è integrato dalle azioni dei sistemi di conformità **ISO**, che prevedono il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari. Queste procedure operative sono anche mappate all’interno dell’elenco dei documenti ISO per specifiche aree di rischio (reato presupposto) e riportate in allegato alle parti speciali. Ogni conformità a standard ISO specifici (o equivalenti come ad esempio IFS) sono commentati all’interno delle parti speciali del Modello.

## **Modifiche rispetto alla precedente versione**

Le modifiche rispetto alla versione precedente sono le seguenti:

- Aggiornamento della denominazione Sociale da AB Mauri Italy S.p.A. a AB Mauri Italy S.p.A. Società Benefit (di seguito AB Mauri Italy S.p.A. SB)
- Integrazione dell'oggetto sociale nel contenuto dello Statuto (modifica evidenziata in grigio)

## **AB Mauri S.p.A. Presentazione**

Cosa facciamo

- produzione di lievito in tutte le sue forme e per tutte le sue applicazioni, e di estratti di malto;
- produzione e commercio di mangimi per animali e concimi ammendanti per l'agricoltura;
- fabbricazione e commercio di prodotti chimici biologici, additivi, e commercio di materie prime ed intermedi per l'industria alimentare, farmaceutica e zootecnica;
- produzione, lavorazione anche per conto di terzi, e commercio all'ingrosso, di prodotti parafarmaceutici di base;
- produzione e commercializzazione di prodotti alimentari in genere, ed in particolare di prodotti per la panificazione, la pasticceria e l'industria del pane e dolciaria in genere;
- produzione di energia elettrica.

Sempre da Statuto, in via non prevalente e non nei confronti del pubblico, la Società ha per oggetto, in Italia e nei paesi dell'UE, l'attività di assunzione di partecipazioni in Società costituite o costituende mediante acquisto di quote o azioni, sottoscrizione conferimenti o altro, in Società di qualsiasi tipo la cui attività consista nella produzione, commercializzazione e vendita di lievito, ingredienti per prodotti alimentari e prodotti da forno o attività analoghe o connesse a quelle sopra descritte.

In qualità di Società Benefit, AB Mauri Italy S.p.A. SB ha introdotto gli obiettivi di beneficio comune nel proprio statuto, tra cui La valorizzazione delle persone attraverso un ambiente lavorativo inclusivo, lo sviluppo delle competenze professionali e personali di tutti i dipendenti attraverso un dialogo costante e proattivo, la valorizzazione delle comunità in cui opera, l'impegno a creare valore lungo tutta la filiera in collaborazione con partners che condividano gli stessi valori e obiettivi di sostenibilità e l'impegno ad attuare una evoluzione progressiva verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti.

Iscritta sin dal 31.01.2008 nel Registro Imprese, la Società oggi ha sede legale e operativa in Casteggio (PV) alla Via Milano n. 42; una unità locale operativa in Caselle Lurani (LO) alla Via Madre Francesca Cabrini n. 18; una sede amministrativa in Milano (MI) alla Via Giuseppe Mengoni n. 4 ed uno stabilimento operativo in Cologne (BG) alla via San Pietro n.19.

Il capitale sociale della Società è interamente detenuto da ABF Italy Holding S.r.l., la quale esercita l'attività di direzione e coordinamento. AB Mauri Italy S.p.a. rappresenta la divisione italiana di Associated British Foods plc.

Il Modello di *governance* è costituito da un Consiglio di Amministrazione, il quale è investito di ogni potere di amministrazione della Società.

Per dettagli vedere allegato 2 alla Parte Generale.

## Glossario

Significato di alcune parole e locuzioni, di frequente utilizzo nella presente materia:

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;
- **Ccnl:** contratto collettivo nazionale di lavoro Industria alimentare;
- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- **Destinatari:** coloro che agiscono per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del presente Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, i partner commerciali quali distributori, i fornitori;
- **Dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti;
- **Linee guida di Confindustria:** linee guida per la predisposizione del Modello organizzativo diffuse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001 e del D.M. 201/2003;
- **Organi sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale;
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, quali ad esempio i fornitori, ovvero soggetti con cui la Società addiviene ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Società stessa nell'ambito delle attività sensibili;
- **Pubblica amministrazione:** l'insieme degli enti pubblici che concorrono all'esercizio ed alle funzioni dell'amministrazione dello stato, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- **Responsabilità amministrativa:** particolare forma di responsabilità, introdotta nell'ordinamento italiano dal D. Lgs. N. 231/01 a carico degli enti forniti di personalità giuridica nonché delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che si configura quando un loro soggetto apicale o sottoposto commetta uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto e l'ente tragga un vantaggio o un beneficio dal reato;
- **Soggetto apicale:** soggetto che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché colui che esercita funzioni di gestione e di controllo, anche di fatto, dell'ente.
- **Soggetto subordinato:** persona sottoposta alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.

## Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società anche sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nonché delle *best practice* di settore, prevede con riferimento alle aree e alle attività sensibili individuate:

- *standard di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili;
- *standard di controllo specifici*, applicabili a determinate aree e attività sensibili e riportati nelle singole Parti Speciali.

### Linee Guida di Confindustria

Il presente Modello si ispira alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01” emanate da Confindustria (e periodicamente aggiornate).

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

## Quadro normativo di riferimento

### Natura della responsabilità

Con il D. Lgs. n. 231/01, è stata dettata la “*Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle Società, ed alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/01, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il D. Lgs. n. 231/01 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo”, in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione (che prevede che la responsabilità penale è personale), ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

La responsabilità amministrativa delle Società è, a tutti gli effetti, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle Società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria Società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. n. 231/01 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle Società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva, in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell’art. 5 del Decreto stesso.

La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

### **Criteri di imputazione della responsabilità**

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di **natura oggettiva** e criteri di **natura soggettiva** (in senso lato, trattandosi di enti).

### **Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità**

Il **primo**, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l'illecito amministrativo – sia commesso **“nell'interesse o a vantaggio dell'ente”**.

La responsabilità della Società sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse della stessa ovvero per favorirla, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato positivo che la Società ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

La Società non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto **“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”**<sup>1</sup>. Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità della Società, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune alla Società ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il **secondo criterio** di imputazione oggettivo è costituito dal **soggetto autore** del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, la Società è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

- “da 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”, o da coloro che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente” (i **c.d. soggetti in posizione apicale**: art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/01);

---

<sup>1</sup> La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, afferma: *“Il secondo comma dell'articolo 5 mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo, proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)”*.

- “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali” (i **c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione**: art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01). Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato, ai sensi dell'art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

### **Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità**

Il Decreto tratteggia la responsabilità della Società come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al **profilo della colpevolezza** della Società.

Quest'ultima è ritenuta responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa della Società, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

### **Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto esclude la responsabilità della Società, nel caso in cui, prima della commissione del reato, la Società si sia dotata e abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Tuttavia, l'eliminazione da parte della Società delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, consente di evitare l'applicazione di sanzioni interdittive, ai sensi di quanto disposto dall'art. 17 del Decreto.

Ancora, se il Modello organizzativo viene redatto dopo la condanna ed è accompagnato dal risarcimento del danno e dalla restituzione del profitto, sarà possibile convertire la sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 78 del Decreto.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

### **Illecito commesso da soggetto apicale**

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il D. Lgs. n. 231/01 introduce una sorta di presunzione di responsabilità della Società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità (come previsto dall'art. 6) solo se essa dimostra che:

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

Le condizioni ora elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

### **Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale**

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In altri termini, la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un M organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81/08 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro, stabilisce che il Modello organizzativo e gestionale, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### **Tipologie di reati contemplati (cd. reati presupposto)<sup>2</sup>**

Le fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 possono essere ricomprese nelle seguenti categorie:

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno
- XIII. Reati tributari
- XIV. Reato di contrabbando
- XV. Razzismo e xenofobia
- XVI. Frode sportiva
- XVII. Pagamenti diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori
- XVIII. Delitti contro il patrimonio culturale

---

<sup>2</sup> Per un elenco reati sempre aggiornato con le ultime novità normative, consultare l'apposito documento "**Elenco Reati 231**", allegato al Modello.

XIX. Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

### **L'apparato sanzionatorio**

Ai sensi dell'art. 9 D. Lgs. n. 231/01, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

### **Vicende modificative dell'ente**

Il D. Lgs. n. 231/01 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale della Società anche in relazione alle vicende modificative dell'ente, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

### **Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 D. Lgs. n. 231/01 prevede che la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo della Società si osservano le disposizioni sulla composizione del Tribunale e le disposizioni processuali collegate, relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

Importante norma, ispirata ai fini di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti della Società dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente, secondo quanto stabilito dall'art. 38, comma 1, D. Lgs. n. 231/01.

## **Attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di AB Mauri Italy S.p.a.**

Nonostante il D. Lgs. n. 231/01 non preveda come obbligatoria l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, AB Mauri Italy S.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali, ha ritenuto conforme alle politiche aziendali procedere all'attuazione del suddetto Modello, a tutela delle posizioni e dell'immagine propria, e delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei dipendenti e dei collaboratori, nonché delle parti terze.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevedere il rischio di commissione di reati ed illeciti.

### **Criteri**

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del Modello;
- applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione: a tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica ed efficacia del Modello: a tal fine, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso, per assicurarne una corretta attuazione.

### **Obiettivi**

AB Mauri Italy S.p.a., attraverso la predisposizione e l'attuazione del presente Modello, intende perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno in essere, affinché vengano assolte le finalità proprie del D. Lgs. n. 231/01 in funzione della prevenzione dei reati.

Richiamando le disposizioni del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, il Modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, gli obiettivi della Società possono essere realizzati attraverso:

- una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali; la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente Modello, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la responsabilità di chi occupa i livelli apicali della Società;
- la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni o i propri incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con il Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello, nonché sulla sua osservanza;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo, in tal modo, il periodico adeguamento del Modello stesso.

### **Destinatari**

Il presente Modello è destinato agli organi societari ed i loro membri, ai dirigenti, ai dipendenti con qualsiasi forma contrattuale di assunzione, ai collaboratori, ai clienti, ai committenti, ai fornitori, ai consulenti esterni, agli appaltatori, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, e a quanti pur intrattenendo rapporti di collaborazione con l'Azienda non appartengono alle categorie summenzionate. Tali figure sono tenute al rispetto puntuale di quanto indicato nel presente Modello e al rispetto delle prescrizioni in esso contenute, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti commerciali, di lavoro, assistenza in essere con AB Mauri Italy S.p.a. la quale condanna qualsiasi comportamento difforme rispetto alle indicazioni legislative e alle previsioni del presente Modello.

- In modo particolare, i Fornitori sono destinatari anche del "Codice di Comportamento per i Fornitori di Prodotti, Ingredienti, Bevande ed Imballaggi Alimentari", adottato dai membri dell' "Associated British Food" ("ABF"), ("Codice di Gruppo"), che è da considerarsi parte integrante del Modello nonché misura di presidio generale.

### **Funzione**

La funzione del presente Modello consiste nel:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AB Mauri Italy S.p.a., soprattutto nell'ambito delle aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, anche sotto il profilo penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AB Mauri Italy S.p.a. per la loro contrarietà alle disposizioni di legge, oltre che dei principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a AB Mauri Italy S.p.a. di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati ed illeciti.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle aree a rischio;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio; • il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la verifica dei comportamenti aziendali.

### **Metodologia di predisposizione del Modello di AB Mauri Italy S.p.a.**

Il Modello di AB Mauri Italy S.p.a. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati presupposto indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria la Società ha proceduto dunque:

- all'analisi preliminare della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo;
- all'identificazione dei rischi aziendali e delle aree in cui possono verificarsi le fattispecie di reato; si è proceduto ad analizzare l'attività di AB Mauri Italy S.p.a. con le figure di riferimento della struttura, oltre all'analisi della documentazione, e della valutazione dei rischi di cui al D. Lgs. n. 81/08, nonché l'analisi della documentazione, le autorizzazioni ex D. Lgs. n. 152/06, l'analisi ambientale;
- alla predisposizione di protocolli di comportamento ed organizzativi per la prevenzione dei rischi volti a creare un sistema organico e strutturato di prevenzione, attraverso una valutazione del sistema in essere all'interno dell'azienda e rendendolo idoneo a prevenire o mitigare il rischio di reato.

Si precisa che AB Mauri Italy S.p.a. ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che, all'esito delle analisi preliminari apparivano astrattamente configurabili, in considerazione dell'attività e del contesto imprenditoriale in cui opera.

### **Adozione del Modello, modifiche ed integrazioni**

Il presente Modello è stato approvato ed adottato da AB Mauri Italy S.p.a. dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 2 ottobre 2020 e successivamente aggiornato e approvato dal medesimo organo con delibera del 30 novembre 2023.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e delle integrazioni di carattere sostanziale e/o formale che si rendano necessarie successivamente alla sua adozione.

Tali determinazioni si giustificano in virtù della necessità di garantire un costante, tempestivo aggiornamento ed adeguamento del Modello alle novità legislative, operative e/o organizzative dell'azienda.

Le proposte di modifica e/o di integrazione del Modello potranno essere avanzate anche dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione di AB Mauri Italy S.p.a., alla luce dell'attività di monitoraggio, controllo e vigilanza e ogni qualvolta si riterranno opportune, tenuto conto delle novità legislative, operative e/o organizzative.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdV, il quale, a sua volta, provvederà a rendere le modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno ed all'esterno della Società.

In ogni caso, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'OdV il compito di apportare, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo (come, a mero titolo di esempio, la ridefinizione dell'organigramma). In tal caso, in occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio stesso.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera relativa ad aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/01 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Si rimanda al paragrafo "**modifiche rispetto alla precedente versione**", per i dettagli inerenti le modifiche apportate con la presente edizione del Modello.

## **L'Organismo di Vigilanza**

### **L'Organismo di Vigilanza di AB Mauri Italy S.p.a.**

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/01 — art. 6 comma 1, lett. a) e b) — la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 D. Lgs. n. 231/01, se l'organo amministrativo ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

### **I requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

### **Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina**

Il D. Lgs. n. 231/01 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, AB Mauri Italy S.p.a. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza stesso è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/01 AB Mauri Italy S.p.a., con delibera del Consiglio di Amministrazione, nomina un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche indicato come OdV) collegiale con membri esterni, ritenendo che tale composizione garantisca i necessari requisiti di indipendenza e autonomia.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che si richiedono per tale funzione, oltre al possesso di capacità specifiche e conoscenza della realtà aziendale.

La durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV è regolata dal regolamento dell'Organismo. In particolare i componenti restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione; tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV potrà avvalersi, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni.

### **Cause di ineleggibilità, di incompatibilità, e poteri di revoca**

Costituisce causa di ineleggibilità all'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza, anche di primo grado o di patteggiamento, per avere commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che:

- si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c. (ovvero che siano nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito, o condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- siano amministratori delegati della Società o di una Società controllante;
- svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una Società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
- abbiano rapporti di coniugio, convivenza, parentela o di affinità entro il quarto grado con qualunque dei soggetti di cui ai precedenti punti b) e c);
- abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai precedenti punti b) e c);
- essere titolari di deleghe o procure rilasciate dalla Società, o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più membri dell'Organismo potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita decisione del Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione procederà a disporre la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo.

Si rinvia al regolamento dell'Organismo di Vigilanza per quanto non ulteriormente specificato.

### **Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Le attività poste in essere dall'organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo societario.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza di AB Mauri Italy S.p.a. ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali.

Su un piano più operativo, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla Società, ed eventualmente adottare procedure aggiuntive laddove l'organismo riscontrasse una significativa carenza;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e, ove ritenuto necessario, predisporre la documentazione organizzativa interna ritenuta utile al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare, conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività che si svolgono nelle aree a rischio; a tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha il libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; inoltre all'OdV devono essere inoltrate le segnalazioni da parte degli organi apicali della Società di eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di illeciti;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare il sistema di deleghe e poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o le qualifiche non corrispondano alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- coordinarsi con il Collegio Sindacale, nelle materie di competenza dello stesso, per il supporto e la consulenza nell'assunzione di iniziative e decisioni, ove ritenuti necessari;
- coordinarsi con l'AB Mauri Anti Bribery and Corruption Officer, in merito alla procedura di denuncia di pratiche non corrette o illecite (*Whistleblowing Policy*), per l'assunzione di iniziative e decisioni, ove ritenuti necessari.

Con riferimento alle aree a rischio, l'operatività dell'OdV è finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficacia del sistema di gestione per la salute e la sicurezza del sistema di gestione ambientale, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente Modello, nell'ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione.

L'OdV avrà diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

Più specificatamente, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- avvalersi della collaborazione dell'RSPP, HR Manager e Responsabile Trattamento dei Dati, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato e nel rispetto delle regole di prevenzione;
- verificare in maniera effettiva l'efficacia del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
- attivare, sulla base dei risultati ottenuti dalle attività informative ed ispettive, le funzioni competenti per l'attuazione di misure di prevenzione;
- chiedere al Consiglio di Amministrazione di procedere con le sanzioni disciplinari indicate, in caso di violazione del Modello da parte dei soggetti responsabili;

## **AB Mauri Italy S.p.A. Società Benefit**

- verificare la puntuale attuazione delle sanzioni disciplinari indicate al Consiglio di Amministrazione;
- promuovere nelle aree a rischio un adeguato processo informativo dei lavoratori per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

Infine, l'OdV di AB Mauri Italy S.p.a. trasmette periodicamente al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto sull'attuazione del Modello e sull'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse, restando ferme le competenze riconosciute al Collegio Sindacale.

Nell'ambito del *reporting* periodico, l'OdV predispone:

- con cadenza annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta, nel quale saranno indicate le criticità e non conformità rilevate, con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di miglioramento continuo del sistema di gestione integrato;
- con periodicità variabile e non definita, una relazione circa le criticità e le non conformità rilevate, che necessitino di azioni correttive urgenti e giudicate improrogabili.

In ogni caso, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà presentare a sua volta istanza in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Per garantire il rispetto dell'attività affidata all'OdV, lo stesso è dotato di totale autonomia e indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo, rappresentando Organismo non subordinato al vertice aziendale.

La mancata, parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che deve essere accertata mediante apposito procedimento.

### **Flussi informativi - Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

Richiamando quanto di cui al precedente paragrafo in merito ai compiti dell'OdV, quest'ultimo provvede a fornire un'informativa annuale al Consiglio di Amministrazione, in cui dovrà indicare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso dell'esercizio, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ex D. Lgs. n. 231/01;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello ex D. Lgs. n. 231/01;
- la disamina di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- l'individuazione del piano di attività per l'anno successivo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a:

## **AB Mauri Italy S.p.A. Società Benefit**

- qualsiasi violazione del Modello ex D. Lgs. n. 231/01 ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

Allo stesso modo, i vertici aziendali sono tenuti a riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita della Società, nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e/o illeciti, ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di reati e di illeciti.

AB Mauri Italy S.p.a., nella persona di coloro che rivestono funzioni di livello apicale, si impegna a definire un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione al Modello previsti dal D. Lgs. n. 231/01 in relazione all'attività svolta dalla Società, o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- nell'ambito delle aree a rischio, il coinvolgimento delle funzioni di natura ispettiva, in qualsiasi settore delle attività, da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, ecc.);
- mutamenti nell'organizzazione societaria e nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo della tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni, nonché su casi di malattia professionale.

## Segnalazioni da parte di dipendenti, collaboratori o da parte di terzi

Il **Decreto legislativo 24 del 2023**, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o di disposizioni normative nazionali, ha inteso dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità della direttiva e attivare attività di controllo e tutela a livello nazionale (in particolare con il ruolo di ANAC).

Il suddetto Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono **l'interesse pubblico** o **l'integrità delle imprese o degli enti**, con riferimento a fatti di cui siano venute a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Dunque, in piena conformità alla Direttiva 2019/1937 e del relativo Decreto legislativo 24 del 2023, i destinatari del presente Modello 231 sono **tenuti a segnalare** eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale con le disposizioni di legge sopra menzionate, le segnalazioni devono essere eseguite come da procedura interna ed in senso conforme alla gestione dei canali di segnalazione interna, al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono descritte all'interno della Procedura whistleblowing (altrimenti chiamata "**Whistleblowing Policy**", o "**Speak UP Policy**" versione in vigore), disponibile a tutto il personale aziendale anche attraverso specifica informativa presente nelle bacheche aziendali. La suddetta procedura è stata definita anche per proteggere il segnalato e i soggetti chiamati a gestire la segnalazione.

Si ricorda che la società **accetta** segnalazioni anonime, se ben circostanziate ed accetta errori a condizione che vi sia buona fede nella commissione degli stessi. La società **non accetta** ed anzi sanziona le segnalazioni fatte con dolo o per motivi esclusivamente personali, riservandosi anche di avanzare eventuale richiesta di risarcimento danni.

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto **nessuna forma di discriminazione o ritorsione per il segnalante**; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato.

## Comunicazione e diffusione del Modello nel contesto aziendale e all'esterno

### Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, l'obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai dirigenti ed ai dipendenti, ma a tutti coloro che operano, anche occasionalmente, per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'OdV, nell'ambito delle proprie funzioni.

### Destinatari

Ogni destinatario del Modello è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.
- I Fornitori sono, inoltre tenuti a sottoscrivere, il "Codice di Comportamento per i Fornitori di Prodotti, Ingredienti, Bevande ed Imballaggi Alimentari", adottato dai membri dell' "Associated British Food" ("ABF") ("**Codice di Gruppo**").

Le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nel sito internet di AB Mauri Italy S.p.a.;
- la disponibilità del Modello e del Codice Etico per tutti i lavoratori.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di diversificazione a seconda della posizione e del ruolo da essi ricoperto, nonché del livello di coinvolgimento rispetto alle aree sensibili.

L'OdV, in coordinamento con i responsabili delle singole unità e funzioni, pianifica le migliori modalità di fruizione dei servizi di formazione e comunicazione del Modello, stabilendo, se ritenuto opportuno, programmi di formazione, staff meeting, ecc.. La partecipazione alle attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere

ritenuta obbligatoria; pertanto, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del sistema disciplinare.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento; al Modello adottato da AB Mauri Italy S.p.a.; al Codice Etico, al sistema disciplinare adottato a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società, sarà resa disponibile copia cartacea del Modello. Agli eventuali nuovi dirigenti e nuovi componenti degli organi sociali sarà data copia cartacea della versione integrale del Modello, al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo, organizzativo.

### **Informativa ai soggetti esterni**

I soggetti esterni che intrattengono con AB Mauri Italy S.p.a. regolari rapporti di lavoro e/o commerciali sono informati dell'adozione del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme a quanto indicato nel Modello stesso.

Pertanto AB Mauri Italy S.p.a. provvederà ad informare i soggetti esterni dell'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché inserirà clausole contrattuali specifiche.

## Allegato 1 - Tabella di Correlazione Reati Presupposto e Modello 231

ID	Riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001	Famiglia Reato	Riferimento Parte speciale
1.	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Parte speciale A
2.	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Parte speciale H
3.	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	Parte speciale F
4.	Art.25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Parte speciale A
5.	Art.25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Parte speciale B
6.	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	Parte speciale C
7.	Art. 25-ter	Reati societari	Parte speciale D
8.	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	Parte speciale F
9.	Art. 25-quater	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
10.	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Parte speciale G
11.	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato	Parte speciale C
12.	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Parte speciale M
13.	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Parte speciale F
14.	Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Parte speciale D
15.	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Parte speciale I
16.	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Parte speciale D
17.	Art. 25-undecies	Reati ambientali	Parte speciale L
18.	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Parte speciale E
19.	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
20.	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
21.	Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari	Parte speciale D
22.	Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando- Diritti di confine	-
23.	Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
24.	Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
25.	Art. 26	Delitti tentati	Tutte le parti speciali
26.	Art. 12, Legge n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
27.	L. 146/2006 mod. dalla L. 236 /2016	Reati transnazionali	Parte speciale F