VOLKSWAGEN

GROUP ITALIA S.P.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 04.12.2023



Indice

| 1. | La | normativa di riferimento | 3 |
|----|------|--|----|
| | 1.1 | Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 | 3 |
| | 1.2 | I reati previsti dal Decreto | 5 |
| | 1.3 | I reati commessi all'Estero | 7 |
| | 1.4 | Le sanzioni | 7 |
| | 1.5 | Le misure cautelari | 9 |
| | 1.6 | La condizione esimente della responsabilità amministrativa | 9 |
| | 1.7 | I requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo | 10 |
| | 1.8 | Le Linee Guida di Confindustria | 12 |
| 2. | La | Società "Volkswagen Group Italia S.p.A." | 14 |
| | 2.1 | La mission di VGI | 14 |
| | 2.2 | Il sistema di governance di VGI | 14 |
| | 2.3 | L'assetto organizzativo di VGI | 15 |
| | 2.4 | Le Unità Organizzative di VGI | 15 |
| | 2.4 | 4.1. I Comitati Interni | 15 |
| | Or | nissis | 15 |
| | 2.5 | Definizione della struttura aziendale e attribuzione dei compiti | 15 |
| 3. | II s | sistema di deleghe e procure | 16 |
| | 3.1 | I principi generali | 16 |
| | 3.2 | La struttura del sistema di deleghe e procure in VGI | 16 |
| 4. | II r | modello di organizzazione, gestione e controllo di VGI | 16 |
| | 4.1 | La funzione e la finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI | 16 |
| | 4.2 | I destinatari del Modello | 17 |
| | 4.3 | Elementi fondamentali del Modello | 18 |
| | 4.4 | L'adozione e il percorso metodologico di definizione del Modello | 19 |
| | 4.4 | 1.1. La mappatura delle attività a rischio reato | 19 |
| | 4 4 | 1.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno | 20 |



| | 4.4 | I.3. L'attuazione del modello di organizzazione gestione e controllo | 21 |
|----|--------|--|----|
| | 4.5 | La struttura del Modello | 21 |
| 5. | . 11 0 | Codice Etico | 24 |
| | 5.1 | La relazione tra il Modello e il Codice Etico | 24 |
| | 5.2 | Codice Etico per Business Partner | 24 |
| 6. | . Le | procedure manuali e informatiche | 25 |
| 7. | . II c | ontrollo di gestione e i flussi finanziari | 26 |
| 8. | . L'(| Organismo di Vigilanza | 27 |
| | 8.1 | La composizione e i requisiti | 27 |
| | 8.2 | La durata in carica, decadenza e revoca | 28 |
| | 8.3 | Le funzioni, le attività e i poteri | 28 |
| | 8.4 | Il regolamento | 30 |
| | 8.5 | I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza | 31 |
| | 8.6 | Whistleblowing | 32 |
| 9. | . Sis | stema disciplinare (ex D.LGS. 231/01 art. 6, c. 2, lett. e) | 34 |
| | 9.1 | Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati | 34 |
| | 9.2 | Sanzioni nei confronti del personale dirigente | 34 |
| | 9.3 | Misure nei confronti degli amministratori | 34 |
| | 9.4 | Misure nei confronti dei sindaci | 34 |
| | 9.5 | Misure nei confronti dei revisori | 34 |
| | 9.6 | Misure nei confronti di altri destinatari | 35 |
| | 9.7 | Sanzioni ex art. 6, comma 2 - bis, D. Lgs. 231/2001 | 35 |
| | 9.8 | Ulteriori misure | 35 |
| 1 | 0. Dif | fusione del Modello e formazione interna | 36 |
| | 10.1 | La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui protocolli connessi | 36 |
| | 10.2 | La formazione e l'addestramento sul Modello e sui protocolli connessi | 36 |
| 1 | 1. L'a | aggiornamento del modello | 38 |



1. La normativa di riferimento

1.1 II decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il <u>Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231</u>, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, anche "Decreto 231"), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Tale soluzione è scaturita da una serie di Convenzioni Internazionali di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti")¹.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce al medesimo fatto

-

¹ L'ente non risponde se le persone indicate ai punti a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.



conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

Quanto alla natura della responsabilità del Decreto 231, nonostante la qualifica di responsabilità amministrativa che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero corpus legislativo. Il Decreto 231, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di un reato di cui l'ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell'ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziatasi nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un'accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l'attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell'ente. È comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei soggetti destinatari della disciplina normativa, vale a dire: "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

L'art. 5 del Decreto 231 individua i criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:



- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i criteri soggettivi di imputazione, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre poter formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione apicale o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (anche definito "organismo di vigilanza");
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

1.2 I reati previsti dal Decreto

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva modifica ed espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.



Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto 231:

- 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- 3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter);
- 4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- 5. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis 1);
- 6. Reati societari ivi compreso il reato di corruzione tra privati (art. 25 ter);
- 7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- 8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);
- 9. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies);
- 10. Reati di abuso di informazioni previlegiate e di manipolazione di mercato (art. 25 sexies);
- 11. **Reati transnazionali** (art. 10 L. 146/2006);
- 12. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime per violazione delle norme in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 25 septies);
- 13. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- 14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1);
- 15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- 16. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- 17. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- 18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- 19. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- 20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- 21. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- 22. Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- 23. **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25 septiesdecies);
- 24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies).



Omissis.

1.3 I reati commessi all'Estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.4 Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati presupposto sono riportati specificatamente al paragrafo 1.2), disciplinate dagli artt. 9-23 del Decreto 231, sono le seguenti:

• sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della guota);



- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231.

- pubblicazione della sentenza (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna;
- confisca (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro": in merito al significato di "profitto". considerata



l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo.

1.5 Le misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale ad hoc per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

1.6 La condizione esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.



In particolare, l'art. 6, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente", prevede che l'ente non risponde se prova che:

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

L'art. 7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

1.7 I requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231 statuisce che:

 il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;



• l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies D. Lgs. 231/01, l'art. 30 del D. Lgs. 81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge;
- alle attività di valutazione dei rischi e conseguente predisposizione delle misure di prevenzione e protezione, nonché alle attività di sorveglianza sanitaria e all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- c) alle attività di natura organizzativa;
- d) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori, nonché alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori ed alle periodiche verifiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, tale Modello deve prevedere:

- a) sistemi idonei a registrare l'avvenuta effettuazione delle summenzionate attività;
- b) funzioni che dispongano delle competenze tecniche e dei poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio:
- c) sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- d) sistema di controllo idoneo all'attuazione mantenimento continuativo del Modello.

Qualora si verificassero violazioni significative delle norme relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ovvero mutamenti nell'organizzazione, la Società deve ricorrere al riesame, nonché eventuale modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo attualmente adottato.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti



previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

1.8 Le Linee Guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, successivamente, nel marzo 2008, nel luglio 2014 e nel giugno 2021 (di seguito, anche "Linee Guida"). Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;



 informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione / transazione / azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (cd. "segregation of duties"), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.



2. La Società "Volkswagen Group Italia S.p.A."

Volkswagen Group Italia S.p.A. (di seguito anche "la Società" o, in breve, "VGI") è una società italiana consociata del gruppo multinazionale Volkswagen (di seguito anche "Gruppo"). Tale Gruppo, con sede a Wolfsburg (Germania), rappresenta uno dei maggiori produttori mondiali di autoveicoli, nonché il principale produttore europeo.

Operante in Italia dal 1954, Volkswagen Group Italia S.p.A. si pone come fine principale la distribuzione di auto, ricambi e accessori Volkswagen, Škoda, Audi, Seat - Cupra e Volkswagen veicoli commerciali, la commercializzazione e assistenza dei prodotti delle marche rappresentate, assicurando nel contempo un livello di servizi tale da garantire un elevato grado di soddisfazione dei clienti e una durevole solidità aziendale propria e dei partners contrattuali della rete organizzativa di vendita e assistenza.

La Società ha sede a Verona *omissis*. Nel 2010 è stato creato un secondo centro logistico presso Anagni (FR).

L'intero pacchetto azionario della Società è detenuto dalla Automobili Lamborghini Holding S.p.A, con sede in Sant'Agata Bolognese (BO), a sua volta interamente controllata dalla società di diritto tedesco Audi AG di Ingolstadt (Germania), facente parte del Gruppo Volkswagen.

In base all'art. 2497-bis si precisa che VGI è soggetta all'attività di direzione e coordinamento della capogruppo Volkswagen AG.

2.1 La mission di VGI

VGI si pone come fine principale la distribuzione di auto, ricambi e accessori Volkswagen, Škoda, Audi, Seat - Cupra e Volkswagen Veicoli Commerciali, la commercializzazione e assistenza dei prodotti delle marche rappresentate, assicurando nel contempo un livello di servizi tale da garantire un elevato grado di soddisfazione dei Clienti e una durevole solidità aziendale propria e dei Partners contrattuali della Rete Organizzativa di vendita e assistenza.

2.2 Il sistema di governance di VGI

Il modello di governance di VGI e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi etici, strategici e di sostenibilità definiti dal Gruppo.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, VGI ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Omissis.



2.3 L'assetto organizzativo di VGI

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi etici, strategici e di sostenibilità definiti dal Gruppo.

La struttura organizzativa aziendale è improntata in modo da definire in maniera precisa le competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità ed è articolata in Unità Organizzative.

Omissis.

2.4 Le Unità Organizzative di VGI

Omissis.

2.4.1. I Comitati Interni

Omissis.

2.5 Definizione della struttura aziendale e attribuzione dei compiti

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, VGI ha messo a punto un prospetto nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa (Organigramma).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Unità Organizzative in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica e funzionale dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree e il relativo ruolo organizzativo;
- i soggetti Dirigenti e Preposti ai sensi del D. Lgs. 81/08;
- i Referenti Qualità.

Omissis.



3. Il sistema di deleghe e procure

3.1 I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, nell'ultima versione del giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione di VGI è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri vengono conferiti mediante delibera del Consiglio di Amministrazione e sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali interessati, incluso l'OdV e il Collegio Sindacale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. In caso di cambiamenti aventi rilevanza generale si provvede all'aggiornamento ed alla successiva pubblicazione sull'intranet aziendale di un apposito Ordine di Servizio.

3.2 La struttura del sistema di deleghe e procure in VGI

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in VGI ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale.

Omissis.

4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di VGI

4.1 La funzione e la finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI

Il <u>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</u> di VGI (di seguito, in breve, anche "**Modello**") è stato definito e predisposto tenendo in particolare considerazione l'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali esistenti all'interno della Società con la disciplina e le previsioni proprie del Decreto 231.



Il Consiglio di Amministrazione di VGI ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI, *omissis*, in coerenza rispetto alle evoluzioni organizzative e normative.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, policy e procedure di VGI, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno. Il Modello di VGI si prefigge di:

- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello:
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di VGI che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti di VGI;
- individuare i comportamenti che sono condannati da VGI, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- monitorare i settori di attività e i relativi rischi reato, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

4.2 I destinatari del Modello

Sono Destinatari (di seguito i "**Destinatari**") del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Volkswagen Group Italia S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i componenti degli organi sociali di VGI;
- i soggetti incaricati di funzioni nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza;
- gli Amministratori e i Dirigenti della Società (soggetti individuati come "apicali" ai sensi dell'art.
 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001);
- i dipendenti della Società (soggetti interni sottoposti ad altrui direzione secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001).



In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

- i Collaboratori esterni, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di VGI;
- i fornitori e i partners (anche in forma di associazione temporanea di imprese, nonché di jointventure) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di VGI.

4.3 Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Volkswagen Group Italia S.p.A. nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- un Sistema di Controllo Interno tale da garantire:
 - la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate:
 - l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni;
 - la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione/attività/transazione;
- l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione dei flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di uno specifico sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- definizione e avvio di un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto di VGI, sulle regole comportamentali previste nel Modello, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull'adesione alle stesse.



4.4 L'adozione e il percorso metodologico di definizione del Modello

Nella costruzione del proprio Modello, VGI si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di Confindustria redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia (si veda <u>paragrafo 1.8</u>), che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei modelli.

4.4.1. La mappatura delle attività a rischio reato

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili di direzione e dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del corpus normativo aziendale (i.e. Group policy, Procedure, Ordini di Servizio) e del sistema dei controlli in generale;
- del Sistema di Gestione della Qualità UNI ISO 9001:2015;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di VGI. In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentati i processi sensibili e le attività aziendali potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi.

Omissis.



4.4.2. L'analisi del Sistema di Controllo Interno

In relazione alla gestione e monitoraggio dei rischi, la Società dispone di:

- un sistema organizzativo, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi di controllo:
- un sistema di procure e deleghe, assegnate in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le adeguate soglie di approvazione di spesa;
- procedure manuali e informatiche, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i
 relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono
 attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza,
 verificabilità e inerenza all'attività aziendale;
- un sistema di controllo di gestione, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;

In particolare, il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Un Gruppo di Lavoro dedicato ha provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti. Sono stati identificati i punti di miglioramento, formulati suggerimenti e relativi piani di azione. Tale attività viene periodicamente ripetuta.

L'attuale Sistema di Controllo Interno di VGI, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, si prefigge il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e
 congrua": ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale
 le funzioni aziendali preposte possono procedere in ogni momento all'effettuazione di
 controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha
 autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- "nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;



• "documentazione dei controlli": l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo esistente a presidio dei rischi possibili, evidenziati nell'attività di mappatura delle attività a rischio reato, e, altresì, di valutare la capacità del sistema stesso di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001, la Società ha effettuato un'analisi dei presidi organizzativi e di controllo in essere nelle aree a rischio, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ovvero individuare situazioni di rischio.

4.4.3. L'attuazione del modello di organizzazione gestione e controllo

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo Amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso input dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree di attività aziendale "sensibili" e delle Parti speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro. Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, divisioni, funzioni, unità organizzative) della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

4.5 La struttura del Modello

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, regole, procedure e sistemi già applicati all'interno di VGI.

Il presente Modello è costituito da:

- una "Parte Generale" nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello, oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il sistema dei controlli preventivi, il sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo);
- più "Parti Speciali" definite in relazione alle famiglie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società. Obiettivo primario di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 e individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte;



• l'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- le singole fattispecie di reato considerate potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale di VGI;
- le attività che la Società ha individuato come sensibili, ovvero le aree ed attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati;
- i principi generali di comportamento che tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare, al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i principali presidi di controllo operativi, posti in essere nelle singole aree a rischio reato, a prevenzione della commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001;

Il Modello di VGI è costituito dalle seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale C: Delitti di criminalità organizzata e Reati transnazionali;
- Parte Speciale D: Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Parte Speciale E: Delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale F: Reati Societari;
- Parte Speciale G: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Parte Speciale H: Delitti contro la personalità individuale;
- Parte Speciale I: Abusi di mercato;
- Parte Speciale L: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale M: Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale N: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale O**: Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Parte Speciale P: Reati ambientali;
- Parte Speciale Q: Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Parte Speciale R: Reati tributari;
- Parte Speciale S: Reati di contrabbando;



• Parte Speciale T: Delitti contro il patrimonio culturale.

La struttura del Modello è stata definita tenendo conto della struttura di VGI, delle attività svolte dalla Società stessa nonché della tipologia di reati previsti dalla normativa di riferimento al momento di effettuazione delle attività di analisi.

Il <u>paragrafo 11</u> del presente Modello di organizzazione, Gestione e Controllo dettaglia le attività di monitoraggio e aggiornamento che la Società si impegna ad attuare relativamente ad eventuali modifiche normative occorse al Decreto 231 nonché in merito alle attività connesse ai suddetti reati.



5. II Codice Etico

5.1 La relazione tra il Modello e il Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231. VGI ha pertanto adottato il proprio Codice Etico, nonché il Codice Etico per Business Partner con riferimento ai reati contemplati dal Decreto 231.

Il Codice Etico esprime il "contratto sociale ideale" dell'impresa con i propri stakeholder (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene, altresì, principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui VGI crede e intende uniformare la propria attività. Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e in generale dalle norme di legge.

Il Codice Etico di VGI è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che VGI intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato, nonché promuovere e diffondere. Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali per VGI e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali. Si sottolinea dunque che tali principi mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche della Società.

Il Codice Etico è parte integrante e costitutiva del Modello Organizzativo adottato da Volkswagen Group Italia ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 al fine di evitare e prevenire la commissione dei reati presupposto che comportino la responsabilità amministrativa degli enti.

5.2 Codice Etico per Business Partner

Oltre al Codice Etico, la Società ha definito un apposito Codice Etico per Business Partner, pubblicato all'interno del sito internet aziendale, al fine di definire le aspettative che il Gruppo Volkswagen nutre rispetto all'atteggiamento e al comportamento dei Business Partners nelle loro attività commerciali, in particolare nei confronti dei Fornitori e dei Partners per la vendita. Tali requisiti si ispirano a direttive e a convenzioni nazionali e internazionali, quali ad esempio i principi dell'UN Global Compact, la "Carta delle Imprese per uno sviluppo sostenibile" della Camera di Commercio Internazionale, le linee guida OCSE per le imprese multinazionali, i principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani nonché le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le linee-guida "Guiding Principles to Enhance Sustainability Performance in the Supply Chain" pubblicate come parte dell'iniziativa Drive Sustainability.



6. Le procedure manuali e informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, VGI ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria e della normativa UNI EN ISO 9001:2015 e che, per quanto attiene le tematiche correlate alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, tiene in considerazione quanto previsto dalle Linee Guida UNI-INAIL.

In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Omissis.



7. Il controllo di gestione e i flussi finanziari

Il <u>sistema di controllo di gestione</u> (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') di VGI prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole U.O. e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- controllare e monitorare le attività di marketing e vendita (incentivi);
- collaborare con le Divisioni di Marca per la definizione e gestione di azioni promozionali.



8. L'Organismo di Vigilanza

8.1 La composizione e i requisiti

VGI ha optato per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione e organizzazione della Società.

Spetta al Consiglio di Amministrazione determinare il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità e i poteri, le responsabilità e i doveri dell'Organismo di Vigilanza in ossequio a quanto di seguito previsto.

Omissis.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, conflitto d'interessi, ecc.).

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. In particolare, l'Organismo di Vigilanza di VGI risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

• autonomia e indipendenza, in quanto:

- le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di VGI;
- riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci;
- allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
- è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività:
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite e adottate dallo stesso organismo;
- professionalità, in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;



- continuità di azione, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello;
- onorabilità e assenza di conflitti di interessi, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

8.2 La durata in carica, decadenza e revoca

Omissis.

8.3 Le funzioni, le attività e i poteri

L'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, I comma del Decreto 231, all'OdV di VGI è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verifica e vigilanza sul Modello, ossia:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- aggiornamento del Modello, ossia:
 - attivarsi affinché la Società curi l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle U.O. aziendali eventualmente competenti, l'adequamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adequatezza e l'efficacia;
- informazione e formazione sul Modello, ossia:



- collabora come parte attiva nella promozione, preparazione e organizzazione delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche "Destinatari");
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- supportare le U.O., i Collaboratori e gli organi amministrativi e di controllo nella gestione delle problematiche inerenti l'applicazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico fornendo chiarimenti o consulenze ai soggetti richiedenti, ferma restando la responsabilità di coloro che assumono le decisioni o comunque agiscono in nome e per conto di VGI;
- gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ossia:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;
- attività di *follow-up*, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si sottolinea che funzioni e compiti sopra esposti sono da riferirsi anche a tutte le componenti del Modello, e con particolare evidenza al Codice Etico, per il quale l'OdV assume la responsabilità di vigilare su aspetti che possono esulare dagli ambiti di applicazione previsti dal Decreto.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, Unità Organizzative, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;



- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito di VGI; tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie e ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in osseguio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale definisce – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

8.4 Il regolamento

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;



- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

8.5 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

Omissis.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di VGI che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di VGI o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico e del Codice Etico per Business Partner sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza anche tramite il Whistleblower System adottato in linea con i requisiti del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (si vedano i dettagli nel paragrafo 8.6).

Tali segnalazioni, che avranno trattamento riservato, potranno essere trasmesse tramite posta indirizzata a:

Organismo di Vigilanza
Volkswagen Group Italia S.P.A.
Viale G.R. Gumpert, 1
37137 Verona (I)

oppure per posta elettronica all'indirizzo:

odv@volkswagengroup.it

Per dare una ulteriore garanzia di riservatezza, è stata predisposta una ulteriore casella email: odv-anonymous@volkswagengroup.it dedicata alle segnalazioni in forma anonima ed accessibile solo ai due membri esterni dell'Organismo di Vigilanza e non anche al membro interno.

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

L'attività di reporting ha ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;



- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle strutture/Unità Organizzative aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri tra gli organi devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

8.6 Whistleblowing

Volkswagen Group Italia, alla luce delle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (L. 179/2017) e del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, ha implementato un Whistleblower System, affidando la gestione del canale di segnalazione interna alla sua controllante Volkswagen AG.

Attraverso il Whistleblower System del Gruppo Volkswagen viene garantita tutela a chi segnala violazioni e non conformità in buona fede con l'obiettivo di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche di coinvolgere tutti gli stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 e del D. Lgs. 24/2023 la Società:

- ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della sua segnalazione;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e delle altre persone coinvolte per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Omissis.



Per quanto attiene ai canali di segnalazione, in aggiunta ai canali locali per contattare l'Organismo di Vigilanza tramite posta ordinaria o elettronica, qui di seguito sono riportati i contatti dei canali gestiti dall'Investigation Office e dagli Ombudsperson del Gruppo Volkswagen:

- Canale di segnalazione online: https://www.bkms-system.com/vw;
- 24/7 Hotline: 0049 5361 9 46300 (numero a pagamento); 00 800 444 46300 (numero verde internazionale)
- E-mail: io@volkswagen.de;
- Central Investigation Office: Porschestraße1, 38440 Wolfsburg, mailbox 1717, 38436 Wolfsburg / Germany;
- Ombudsperson: http://www.ombudsmen-of-volkswagen-ag.de, http://www.ombudsmen-of-volkswagen-ag.de, http://www.ombudsmen-of-v

I riferimenti aggiornati sono sempre disponibili nel sito web di Volkswagen Group Italia.

In caso di ricevimento di una segnalazione ad uno di questi canali, Volkswagen Group Italia dà conferma del ricevimento alla persona segnalante entro 7 giorni; mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede, se necessario, a quest'ultima integrazioni; dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione e dà riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso del ricevimento.

In attuazione del D. Lgs. 24/2023, VGI riconosce infine l'esistenza del canale esterno di segnalazione costituito presso l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC) e accessibile dal portale dei servizi ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).

I segnalanti possono utilizzare il canale ANAC qualora ritengano:

- che una segnalazione di una violazione rilevante ai sensi del D.lgs. 24/2023 fatti ai canali interni non abbia avuto efficace seguito o
- che dalla stessa possa derivare il rischio di ritorsione o
- che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



9. Sistema disciplinare (ex D.LGS. 231/01 art. 6, c. 2, lett. e)

VGI considera essenziale il rispetto del Modello. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, la Società ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da VGI ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di VGI delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da VGI in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di VGI. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da VGI, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

- 9.1 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati *Omissis*.
- 9.2 Sanzioni nei confronti del personale dirigente *Omissis*.
- 9.3 Misure nei confronti degli amministratori *Omissis*.
- 9.4 Misure nei confronti dei sindaci *Omissis*.
- 9.5 Misure nei confronti dei revisori *Omissis*.



- 9.6 Misure nei confronti di altri destinatari *Omissis*.
- 9.7 Sanzioni ex art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/2001 *Omissis*.
- 9.8 Ulteriori misure *Omissis*.



10. Diffusione del Modello e formazione interna

10.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci e la Società di Revisione) e al Personale della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile in forma sintetica sul sito internet della Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali VGI intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partners commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Codice Etico per Business Partner e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali.

VGI non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Codice Etico per Business Partner e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

10.2 La formazione e l'addestramento sul Modello e sui protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di verificare che sia assicurata una periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguata del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico, del Codice Etico per Business Partner che ne sono parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dalle strutture aziendali preposte mediante predisposizione di specifici Piani di formazione, implementati dalla Società.



I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere adeguati approfondimenti relativi al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza ed adeguata documentazione probatoria.



11. L'aggiornamento del modello

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), affinché i soggetti responsabili delle U.O. competenti apportino le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di VGI, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello stesso. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle U.O. eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione a possibili future riorganizzazioni della struttura aziendale, modifiche ai reati presupposto del Decreto 231, nonché in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetta la normativa. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati menzionati nel presente Modello, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, inclusi i Protocolli ad esso connessi, sono notificati dalle strutture aziendali preposte mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail o pubblicate sul sito internet della Società o sulla rete intranet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.