KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA S.R.L.

Numero REA: MI-975152
Codice fiscale - partita I.V.A.: 03833400157
PEC: kmi@pec.klepierreitalia.it

Sede legale:
Via Aporti 8/10, Milano

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Prima approvazione	Approvato il:	Da (Organo Amministrativo):
	30/03/2025	CDA Klepierre Management Italia S.r.l.
Aggiornamento N°:	**Approvato il:**	**Da (Organo Amministrativo):**

INDICE

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale** (§§ da 1 a 6) e di una **Parte Speciale** (§§ da 7 a 11).

1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231: genesi ed evoluzione 3
   1.1. I destinatari della disciplina 3
   1.2. Il fenomeno del gruppo di imprese 3
2. Struttura dell'illecito attribuibile all'ente 4
3. Il modello organizzativo: scopo, requisiti e contenuto, soggetti interessati, implementazione ... 4
   3.1. Scopo del Modello 4
   3.2. Requisiti e contenuto del Modello 5
   3.3. I soggetti destinatari della disciplina 5
   3.4. Adozione, attuazione e aggiornamento del Modello 5
4. La Società: attività, missione e visione etica 6
   4.1. I profili societari 6
   4.2. I profili organizzativo-gestionali: la compliance 6
5. Il codice etico 7
6. Metodologia di costruzione del Modello 231 7
   6.1. Elaborazione del Modello: criteri 7
7. Analisi del rischio 8
   7.1 Metodologia di analisi 8
8. Processi sensibili 12
   8.1. Misure di prevenzione 12
9. protocolli di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente 14
   9.1. Deleghe e Procure 14
   9.2. Referente dell'organo dirigente per il Modello 14
   9.3. Modalità di gestione delle risorse finanziarie 15
   9.4. Obblighi di informazione / segnalazioni 15
10. Organismo di vigilanza 15
   10.1. Compiti 15
   10.2. Costituzione e requisiti 15
   10.3. I requisiti: specificazioni 16
   10.4. Poteri 17
   10.5. Durata della carica 17
11. Sistema disciplinare 17
   11.1. Persone che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione 18
   11.2. Lavoratori dipendenti 18
   11.3. Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati 18
   11.4. Fornitori e altri soggetti terzi 18
12. Disposizioni finali e transitorie 18
13. Allegati 18

PARTE GENERALE

***

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sviluppando le indicazioni contenute nell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la responsabilità dell'ente collettivo. Si tratta di una normativa scaturita dall'obbligo per l'Italia di adempiere agli impegni derivanti da fonti normative sovranazionali, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995), il primo Protocollo di cui alla citata Convenzione (Dublino, 27 settembre 1996), il successivo Protocollo concernente l'interpretazione della medesima Convenzione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Bruxelles, 29 novembre 1996), la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

La responsabilità introdotta a carico dell'ente collettivo è stata qualificata dal legislatore italiano come amministrativa. È tuttavia più preciso riferirsi a responsabilità derivante da reato, in quanto **risponde di illecito amministrativo l'ente nel cui ambito un soggetto apicale o ad esso subordinato abbia commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo**.

Il legislatore italiano, in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che essa avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, ritenne inizialmente di limitare il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, difatti, originariamente erano soltanto quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione. Con il passare degli anni le fattispecie di reato costituenti il presupposto della responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato sono state ampliate anche per la necessità di dare attuazione a strumenti normativi di carattere internazionale, con l'inclusione di molti altri reati tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reati societari; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; delitti di criminalità organizzata; delitti contro l'industria e il commercio; reati in materia di sicurezza sul lavoro, reati ambientali e reati tributari.

1.1. I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si applica agli enti con personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.2. IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE

Il fenomeno della responsabilità amministrativa dell'ente nei gruppi di imprese è stato ignorato dal legislatore del 2001 e tale lacuna normativa ha creato da subito numerosi problemi interpretativi, ad esempio con riferimento alla individuazione di chi è chiamato a rispondere del reato commesso nella società di vertice ma anche nell'interesse della controllata, oppure del reato commesso dagli amministratori della holding quali amministratori di fatto delle controllate o ancora del reato commesso da un soggetto della controllata esclusivamente in favore della controllante.

La dottrina e la giurisprudenza non hanno mancato di esprimersi a questo riguardo, anche se, ancora oggi, non vi è un orientamento che possa dirsi consolidato. Interessante, per comprendere questa delicata

tematica, è quanto proposto da Confindustria nel capitolo V delle "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" aggiornate a giugno 2021.

***

2. STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE

L'illecito amministrativo attribuibile all'ente è una fattispecie complessa, costituita anzitutto dal reato (tra quelli espressamente previsti nel D.Lgs. n. 231/2001) commesso da un soggetto apicale o da persona a questo subordinata:

- per **apicali** s'intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali.

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

- quanto all'**elemento oggettivo**, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non sarà chiamata a risponderne;
- con riguardo, invece, all'**elemento soggettivo**, la colpevolezza dell'ente viene ancorata al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte dell'ente di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.

L'accertamento dell'illecito dell'ente di norma avviene secondo le regole del procedimento penale e contestualmente all'accertamento del reato dell'apicale o del subordinato (*simultaneus processus*).

***

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE

3.1. SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo principale del modello organizzativo, gestionale e di controllo (d'ora in poi, il Modello) è la realizzazione di un sistema per la prevenzione e la riduzione del rischio di commissione di reati volto ad escludere la responsabilità dell'ente e quindi la comminazione di sanzioni a carico dell'ente in base al D.Lgs. 231/2001. I dipendenti e tutti i soggetti collegati all'azienda dovrebbero in tal modo essere incoraggiati a tenere un comportamento corretto e trasparente.

Il Modello voluto dal legislatore del 2001 e pensato alla stregua dei *compliance programs* statunitensi, rappresenta – guardando alla struttura dell'illecito più sopra analizzata – la condizione di esonero da responsabilità. Il modello organizzativo ha, infatti, efficacia esimente e permette all'ente di ottenere, nel caso si instauri un procedimento penale, una pronuncia assolutoria, sempre che si realizzino le altre condizioni richieste dalla legge, vale a dire l'istituzione di un organismo di vigilanza, il rispetto del modello, la vigilanza da parte dell'organo di vigilanza.

Predisporre e attuare il modello organizzativo significa, dunque, dotare l'ente di uno strumento diretto a ridurre il rischio di commissione di reati presupposto e, ove l'illecito venga commesso, evitare la condanna penale e l'applicazione delle sanzioni in fase cautelare (interdittive, pecuniarie, confisca) – modello *ex ante* – ovvero ridurre le medesime sanzioni – modello *ex post* –.

3.2. REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO

Per essere efficace, il modello organizzativo dev'essere caratterizzato da requisiti minimi specifici, dovendo il modello:

- identificare i singoli ambiti di attività nei quali i reati elencati nel D.Lgs. 231/2001 possono concretamente essere commessi ("mappatura" delle attività a rischio – *risk assessment*);
- definire di processi decisionali ed esecutivi idonei a prevenire la commissione di questi reati;
- stabilire regole concernenti la gestione finanziaria idonee a prevenire la commissione dei medesimi reati;
- prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza, che presenti le caratteristiche previste dal D.Lgs. 231/2001;
- istituire obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul rispetto e sull'efficacia del modello organizzativo ("flussi informativi" da e verso l'organo di vigilanza);
- introdurre un idoneo sistema disciplinare per la mancata osservanza delle regole del modello organizzativo;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione sui contenuti e le finalità del modello organizzativo e della normativa di riferimento, con modalità differenti a seconda dei destinatari dell'attività formativa (apicali, piuttosto che sottoposti);
- prevedere un controllo periodico seguito, se necessario, da un adeguamento del modello (aggiornamento), ad esempio nei seguenti casi:
  - significativa violazione delle norme;
  - modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
  - modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia che richiedono un adeguamento.

3.3. I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il Modello è vincolante:

a) per le 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 per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – **soggetti apicali**,
b) per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a) – **soggetti subordinati**.

L'obbligo di rispettare il modello trova altresì riscontro in clausole contrattuali specifiche. In tal modo, anche collaboratori esterni, consulenti e *partner* commerciali sono obbligati all'osservanza delle relative disposizioni.

3.4. ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'attuazione del Modello è compito dell'organo amministrativo. Dare attuazione al Modello significa:

1. mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni in esso contenute; una copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti dovrà pertanto essere depositata presso la sede sociale per consentire la consultazione da parte di ciascuna persona tenuta ad osservarne le prescrizioni;
2. assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;

3. programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio, che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

L'aggiornamento del Modello avviene, anche su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora sia necessario provvedere ad un adeguamento del Modello stesso, ad esempio nei seguenti casi:

- significativa violazione delle norme e dei protocolli previsti nel Modello, tale da rendere necessaria od opportuna una revisione delle procedure di riferimento;
- modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
- modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia.

***

4. LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA

KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL (di seguito anche "Società") è una società di gestione di centri commerciali ubicati in Italia, come meglio specificato nel § 4.1 che segue.

La Società, nell'esercizio della propria attività, si prefigge di operare nel rispetto della Legge, dei regolamenti di settore e dei principi etici contenuti nel relativo codice. Ambisce alla creazione di valore generando benessere per la collettività e per tutti gli *stakeholders*. Trasparenza, efficienza e professionalità sono alcuni dei principi a cui la Società si ispira per soddisfare al meglio le aspettative e le esigenze dei clienti, dei dipendenti e collaboratori e, non da ultimo, dei soci.

4.1. PROFILI SOCIETARI

La società **KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL** ha sede legale in Milano, Via Aporti 8/10. La sua costituzione risale al 07.11.1977 con iscrizione presso il Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi in data 06.12.1977, n. 03833400157 C.F. e P.I., n. REA MI-975152. L'attuale capitale sociale è pari ad Euro 1.643.164,00 e risulta interamente deliberato, sottoscritto e versato dal socio unico Klepierre Italia s.r.l., con sede legale in Milano, Via Fabio Filzi 25, C.F. 09646440157. La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da due membri, sig. Luis Filipe Sequeira Braga Rebelo Pires e sig. Filippo Bozzalla Cassione, ciascuno con i poteri e le deleghe attribuiti con delibera del consiglio di amministrazione del 29 aprile 2024. La Società è soggetta al controllo del Collegio Sindacale e a revisione.
Si allega al Modello, per costituirne parte integrante, la visura camerale aggiornata al 12 luglio 2024 (**allegato 1**).

La Società fa parte del gruppo francese Klepierre (https://www.klepierre.com/en) ed eroga, sulla base di appositi *Service Level Agreements*, servizi negli ambiti della gestione finanziaria, amministrativa, legale, di gestione del personale, tecnica, marketing e comunicazione, sviluppo immobiliare, acquisti, commerciale, in favore delle altre società di diritto italiano, facenti parte del Gruppo Klepierre, come specificate nel sociogramma Italia aggiornato a luglio 2024 (**allegato 2**).

Si allega l'Organigramma aggiornato a luglio 2024 (**allegato 3**).

4.2. PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE

La società KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di *compliance*. La Società da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché la Società medesima si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici proposti nel Codice Etico.

Per queste ragioni KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL ha scelto di documentare le **procedure e prassi operative** sviluppate negli anni dal Gruppo di appartenenza e finalizzate a consentire, nel concreto, la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

***

5. IL CODICE ETICO

La società KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL adotta il Codice di Condotta (**allegato 4**), che costituisce il codice etico del Gruppo Klepierre.

Il Codice di Condotta contiene principi e norme di comportamento, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei destinatari anche con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

***

6. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231

Il punto di partenza per la costruzione del presente Modello è la presa di coscienza che KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL si presenta quale società già parzialmente strutturata sotto il profilo dell'adeguamento della propria attività agli standard di legalità richiesti dalla legge, dal momento che opera sulla base di procedure che sono state predisposte e condivise anche a livello di Gruppo. Tali procedure, note e applicate, ancorché tutte non tradotte in un documento scritto, sono idonee a prevenire molte delle fattispecie rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa derivante da reato ex D.Lgs. 231/2001. Ciò ha indotto la Società a pensare e realizzare il Modello di gestione del rischio reato quale strumento di integrazione e ottimizzazione dei sistemi interni esistenti, assurgendo a loro collante naturale, nonché a occasione di loro miglioramento in termini di efficienza, grazie alla configurazione dell'Organismo di Vigilanza e alla previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello. Il presente Modello intende dunque affiancarsi alle scelte organizzative finora adottate da KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL s.r.l.

6.1. ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI

Il Modello di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL è stato elaborato tenendo conto di una serie di elementi quali l'attività svolta dalla Società, la sua struttura, la natura e le dimensioni della sua organizzazione.

Con il supporto dei consulenti incaricati, la Società ha proceduto all'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e riepilogati nella tabella di classificazione dei reati (**allegato 5**). Complementare rispetto a tale attività è stata l'analisi della storia dell'ente, del contesto societario, del settore di appartenenza, dell'assetto organizzativo aziendale, del sistema delle procure e delle deleghe, dei rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, delle prassi e delle procedure formalizzate e diffuse all'interno della società per il corretto esercizio dell'attività di impresa.

Coerentemente con il dettato normativo (art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001) e con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001, aggiornate a giugno 2021 e originariamente approvate dal Ministero della Giustizia il 21.7.2014 in conformità all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL s.r.l., con l'ausilio di consulenti esterni alla società dotati delle necessarie conoscenze e competenze in materia, ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante la sottoposizione di appositi questionari ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;

- all'autovalutazione dei rischi di commissione di reati;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per l'attenuazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

***

PARTE SPECIALE

***

7. ANALISI DEL RISCHIO

La mappatura del rischio attraverso la disamina delle attività aziendali esposte al rischio di commissione dei reati (v. *infra*, § 7.2) è una operazione essenziale per la società che intenda dotarsi di un sistema efficace di prevenzione dal rischio di reato.

La Società ha provveduto ad effettuare un'analitica attività di **valutazione del rischio** che è stata riepilogata in apposita tabella (*risk assessment*), che costituisce parte integrante del presente Modello (**allegato 6**). In particolare, l'attività di analisi è stata svolta tenendo in considerazione gli aspetti che caratterizzano l'ente in questione, nello specifico:

- attività svolta,
- struttura organizzativa,
- sistema di deleghe e procure,
- adozione di protocolli, procedure e istruzioni operative,
- sistema di controllo interno.

Le risultanze di tale attività di analisi sono riassunte nella tabella sopra menzionata (cfr allegato 6).

7.1 METODOLOGIA DI ANALISI

La metodologia adottata per l'analisi del rischio prevede che, per ciascuna funzione aziendale esposta al rischio di commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 e per ciascun reato presupposto, venga fatta un'analisi che così si sintetizza:

- individuazione delle attività o dei processi, all'interno dei quali i rischi possono manifestarsi,
- rilevazione del livello di rischio connesso al singolo reato in base all'attività in concreto svolta,
- individuazione delle funzioni aziendali potenzialmente responsabili della commissione dei reati.

- **<u>Determinazione del rischio preliminare:</u>**

Con riferimento al rischio preliminare, l'attività di *risk assessment* trova il suo fondamento in due elementi:

- **impatto**: valutato su cinque livelli (molto basso – basso – medio – alto – molto alto) in funzione dell'aspetto sanzionatorio e dell'impatto reputazionale;
- **probabilità**: determinata sulla base dei sottostanti parametri:

- frequenza
- rilevanza
- accadimenti precedenti
- poteri e strumenti
- discrezionalità

Nella sottostante tabella si fornisce una descrizione di ciascun parametro afferente alla probabilità:

PARAMETRO	*BREVE DEFINIZIONE*	*INNALZAMENTO DELLA PROBABILITÀ*	*DIMINUZIONE DELLA PROBABILITÀ*
Frequenza	Il parametro misura la frequenza con cui si verifica l'attività sensibile alla commissione dei reati.	L'attività viene svolta con alta frequenza all'interno dell'ente.	L'attività viene svolta con bassa frequenza o raramente all'interno dell'ente.
Rilevanza	Il parametro misura la rilevanza dell'attività o del processo in relazione agli obiettivi di redditività e/o sviluppo e/o operatività dell'ente.	Il processo o attività a cui il rischio è correlato è rilevante per l'ente.	Il processo o attività a cui il rischio è correlato non è rilevante per l'ente.
Precedenti accadimenti	Il parametro misura la presenza di precedenti eventi riferiti all'attività o processo sensibile esaminato.	Si sono verificate in passato denunce e/o procedimenti (anche solo interni) a seguito a illeciti commessi.	Non si sono verificati accadimenti precedenti.
Poteri e strumenti	Il parametro misura il grado di autonomia decisionale e autorizzativa dei soggetti coinvolti nello svolgimento dell'attività o processo sensibile, sulla base di quanto risultante dalla visura camerale e dall'organigramma e/o funzionigramma.	La funzione dispone di strumenti (ad es. poteri di spesa assegnati) alla gestione del suo processo, ha poteri decisionali e autorizzativi.	La funzione non dispone di strumenti (ad es. poteri di spesa) per una gestione autonoma del processo; non ha poteri decisionali, né autorizzativi.
Discrezionalità	Il parametro misura l'esistenza di vincoli normativi e/o regolamentari che influiscono su poteri decisionali.	Il processo/attività è altamente discrezionale, non essendo vincolato da leggi e/o regolamenti.	Il processo/attività è totalmente vincolato da leggi e/o regolamenti.

Ciascuno dei precedenti parametri (frequenza, rilevanza, accadimenti precedenti, poteri e strumenti, discrezionalità) viene misurato secondo una scala di valori compresa tra 0 e 1, con la precisazione che la sommatoria dei valori attribuiti a ciascun parametro fornisce, conclusivamente, il livello complessivo di probabilità come da sottostante tabella:

Min	Max	
0	1	MOLTO BASSO
1,1	2	BASSO
2,1	3	MEDIO
3,1	4	ALTO
4,1	5	MOLTO ALTO

La risultanza congiunta dei due valori – **impatto** e **probabilità** – fornisce l'indicazione del rischio preliminare, come da sottostante matrice:

		PROBABILITA'				
		MOLTO BASSA	**BASSA**	**MEDIA**	**ALTA**	**MOLTO ALTA**
	MOLTO ALTO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO	MOLTO ALTO
IMPATTO	**ALTO**	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
IMPATTO	**MEDIO**	MOLTO BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO
IMPATTO	**BASSO**	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO
	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO

- **<u>Determinazione del rischio residuo</u>**

L'analisi del sistema di controllo interno è altro elemento necessario per l'attività di *risk assesment.* Il sistema dei controlli viene valutato sulla base di alcuni parametri che di seguito si evidenziano:

- **Esistenza di deleghe / procure formalizzate**: tale aspetto è un buon indice, oltre che di chiarezza organizzativa, anche di esistenza di sistemi di deleghe dal vertice aziendale verso il basso e quindi di decentramento decisionale e diffusione delle responsabilità.

- **Esistenza di misure organizzative adeguate (aggiornamento di regolamenti, policy, procedure, disposizioni organizzative)**: tale aspetto risulta rilevante in quanto permette di valutare quanto il sistema aziendale sia formalizzato attraverso un sistema interno di regole che consenta di chiarire le modalità operative e le relative responsabilità, nell'ottica del *chi fa, che cosa, come.* Questo aspetto può essere considerato un tassello chiave sul quale poi implementare il sistema di controllo, una volta adottato il Modello di organizzazione e gestione.

- **Segregazione dei compiti (o sistema autorizzativo)**: la segregazione dei compiti e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *Corporate Governance,* finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri decisionali, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dal controllo e dalla verifica di altri soggetti. La segregazione dei compiti a valenza diversa (autorizzativa, esecutiva, di controllo/monitoraggio) è un buon indice del sistema interno preventivo, salva la collusione tra i soggetti stessi, nella commissione dei reati.

- **Tracciabilità**: la valutazione del parametro "Tracciabilità" attiene all'esistenza di un valido supporto documentale tale da consentire di ricostruire con precisione la storia delle decisioni e dei provvedimenti aziendali, delle responsabilità coinvolte e delle valutazioni eseguite a supporto delle decisioni.

- **Esistenza ed efficacia dei controlli interni**: tale valutazione attiene al livello di attuale implementazione di sistemi di controllo e di monitoraggio che, anche in assenza di un Modello organizzativo, comunque l'azienda ha inteso realizzare per la prevenzione di rischi (a diversi livelli).

Ognuno di questi elementi è stato reso oggettivo utilizzando una scala di valori compresa, per ciascun elemento, tra 0 e 1, come da sottostante tabella, con la precisazione che la somma dei valori attribuiti a ciascun elemento fornisce il livello complessivo di controllo:

Min	Max	
0	1	MOLTO BASSO
1,1	2	BASSO
2,1	3	MEDIO
3,1	4	ALTO
4,1	5	MOLTO ALTO

In conclusione, l'incrocio tra i valori associabili al **rischio preliminare** e il **livello di controllo** esprime il cosiddetto **rischio residuo** in una scala di cinque livelli, di cui alla sottostante matrice:

		RISCHIO PRELIMINARE				
		MOLTO BASSO	**BASSO**	**MEDIO**	**ALTO**	**MOLTO ALTO**
CONTROLLO	**MOLTO ALTO**	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
	ALTO	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO
	MEDIO	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO
	BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO

***

Di seguito la esplicitazione della descrizione del rischio – preliminare e residuo – secondo la scala di valore utilizzata:

Molto basso / Basso	Rischio considerato di residuale rilevanza dal valutatore. I rischi che rientrano nella presente categoria richiedono solitamente un intervento di miglioramento del sistema di controllo interno nel medio-lungo periodo e una regolare attività di monitoraggio al fine di verificare che il rischio non richieda un intervento immediato.
Medio	Rischio ritenuto di media rilevanza dal valutatore. I rischi che rientrano nella presente categoria richiedono solitamente un intervento di miglioramento del sistema di controllo interno nel breve-medio periodo e un monitoraggio frequente al fine di verificare che il rischio non richieda un intervento immediato.
Alto / Molto Alto	Rischio ritenuto di alta rilevanza dal valutatore. I rischi che rientrano nella presente categoria richiedono un intervento immediato di mitigazione.

Premesso quanto sopra, la matrice di cui **all'allegato 6** illustra, a seguito delle analisi condotte, le aree ed attività aziendali esposte al rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01; il livello di rischio è stato determinato considerando l'attuale organizzazione di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL.

Le principali funzioni aziendali, individuate dalla Società e tenendo conto anche delle funzioni di Gruppo, nel cui ambito possono essere commessi i reati in esame, sono le seguenti:

a) ***Finance*** (amministrazione, finanza e controllo)

b) ***Acquisti***

c) ***Development & Project management***

d) ***HR***

e) ***Marketing & Comunicazione***

f) ***Legal***

g) ***Leasing*** *(commercializzazione degli spazi all'interno dei CC)*

h) ***Rental management*** *(monitoraggio flussi in entrata dai CC e gestione insoluti)*

i) ***Technical management***

j) ***Operations***

***

8. PROCESSI SENSIBILI

Per processi sensibili s'intendono quei processi nel cui ambito esistono attività aziendali esposte al rischio di commissione di un reato, considerati i principi generali di comportamento adottati dalla Società e le misure di prevenzione esistenti a presidio di tali attività, reputate idonee alla prevenzione o alla minimizzazione del rischio reato.

Nel caso di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL sono stati individuati i seguenti processi sensibili, in ragione dell'attuale struttura ed organizzazione della società e del Gruppo di appartenenza:

1. ricerca, selezione e gestione del personale;
2. ricerca, selezione e gestione dei brand da allocare nei CC;
3. ricerca, selezione e gestione fornitori (sia per la sede centrale, che i CC);
4. creazione *budget* e gestione scostamenti;
5. gestione tesoreria;
6. attività contabile e gestione adempimenti fiscali;
7. gestione immobili;
8. gestione servizi IT;
9. individuazione e gestione dei servizi accessori all'attività principale.

8.1. MISURE DI PREVENZIONE

Al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto, la Società si è dotata di procedure e di istruzioni operative, condivise a livello di Gruppo, richiamate nell'allegato 6 al presente Modello.

Inoltre, per comprendere al meglio quali sono le fattispecie di reato e le condotte rilevanti con riferimento ai singoli processi e alle singole funzioni aziendali sopra elencate, oltre che per permettere alla Società di implementare le procedure esistenti o di formalizzare nuove procedure e/o istruzioni operative, si allega al presente Modello il documento "Linee guida ai processi aziendali" (**allegato 7**): esso riporta talune utili **linee guida** da tenere in considerazione nella predisposizione o nell'aggiornamento di protocolli o procedure aziendali, in funzione della prevenzione del rischio 231.

Infine, la Società ha elaborato talune norme di condotta cogenti, che dovranno essere rispettate, unitamente ai protocolli e alle procedure già esistenti e alle linee guida di cui al precitato allegato 7, da tutti i soggetti aziendali operanti in posizione apicale o subordinata, da coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società, nonché dai collaboratori esterni, consulenti e partner, nell'esercizio delle attività facenti capo direttamente a KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL, fermo restando che il rispetto delle norme di seguito elencate non esime, naturalmente, gli anzidetti soggetti dal rispettare altresì tutte le leggi ed i regolamenti vigenti:

- ✓ è fatto divieto di commettere o tentare di commettere o concorrere alla realizzazione di qualunque azione od omissione, idonea a concretare, direttamente o indirettamente, i c.d. reati presupposto, elencati anche negli allegati documenti 5 – 6 – 7, implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente;
- ✓ è fatto obbligo di osservare scrupolosamente le leggi ed i regolamenti che disciplinano le attività aziendali;
- ✓ i soggetti che rappresentano la società devono ricevere un esplicito mandato dalla società, sia che esso si identifichi con il sistema di procure attualmente in vigore presso l'anzidetta società, sia che esso venga conferito tramite subdeleghe, nei limiti dei poteri attribuiti al singolo soggetto, chiamato a rappresentare la società; ciò al fine di garantire una gestione unitaria dei rapporti nei confronti con i terzi;
- ✓ è fatto obbligo di tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto del sistema di procedure interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali;
- ✓ gli amministratori e i sindaci devono adempiere i doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto con la massima diligenza e, nel caso in cui vengano a conoscenza di fatti pregiudizievoli per la società, devono attivarsi, al fine di eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose per la società, i soci e i creditori;
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a fornire ampia collaborazione all'Organismo di Vigilanza tramite un flusso informativo costante e documentato;
- ✓ è fatto divieto di impedire od ostacolare in qualunque modo lo svolgimento delle attività di supervisione del responsabile dell'area o funzione aziendale considerata "a rischio", come sopra riepilogate, nonché dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ è fatto obbligo di assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- ✓ è fatto obbligo di conservare in archivio tutta la documentazione afferente all'attività aziendale nelle aree "a rischio", sotto la vigilanza dei rispettivi responsabili e nelle modalità richieste dalla normativa sulla privacy;
- ✓ nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, ad eccezione delle piccole spese correnti della società (corrieri, piccola cancelleria o altro);
- ✓ tutti i dipendenti, i direttori, gli amministratori ovvero i consulenti esterni, nel contesto delle aree c.d. "a rischio" di commissione dei reati presupposto, hanno l'obbligo di segnalare, tramite *report* scritti inviati al responsabile dell'area "a rischio" e all'Organismo di Vigilanza, eventuali violazioni della normativa e delle procedure vigenti, nonché di comunicare eventuali difficoltà applicative delle citate procedure e dei protocolli o dubbi sulla corretta applicazione degli stessi;
- ✓ le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari, a qualsiasi fine effettuate, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e l'attività deve essere opportunamente documentata con rendiconto.

- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a garantire specifici e continui flussi informativi tra le funzioni aziendali coinvolte nei singoli processi, con finalità di verifica e coordinamento reciproco;
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a documentare, archiviare e tenere traccia di ogni singola attività svolta per conto o nell'interesse della Società;
- ✓ nella selezione dei partner commerciali e dei professionisti esterni si deve avere riguardo a criteri oggettivi e documentabili (ad esempio, esperienza, requisiti soggettivi di professionalità e onorabilità, referenze qualificanti, ecc.).

***

9. PROTOCOLLI DI FORMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE

I destinatari del Modello, al fine di ridurre il rischio di commissione di reati, dovranno operare rispettando regole di condotta conformi alla legge, le disposizioni contenute nel presente documento e i principi contenuti nel Codice Etico, adottato come parte integrante del Modello.

9.1. DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe adottato da KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL risulta funzionale alla efficiente gestione dell'attività d'impresa, considerate, da un lato, l'articolazione delle attività della Società, dall'altro, la complessità organizzativa della medesima.

La Società si propone di implementare un sistema di procure coerente con il sistema di deleghe.

La **delega** è un atto interno della società con il quale si attua il trasferimento di funzioni e responsabilità in capo a persona (delegata) che deve essere idonea, per capacità e competenze. Affinché la delega esplichi i propri effetti deve rispettare gli specifici requisiti richiesti dalla legge, in particolare deve essere adeguatamente formalizzata e accettata dalla persona delegata, alla quale vanno assicurati l'autonomia e i poteri necessari allo svolgimento di tutte le attività riguardanti la funzione delegata. Più specificamente, nell'atto di delega occorre definire in modo specifico i poteri del delegato, il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente e, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite. Le deleghe devono risultare coerenti con una posizione adeguata nell'organigramma e/o funzionigramma. Quest'ultimo viene sottoposto ad aggiornamento al verificarsi di ogni variazione significativa della struttura organizzativa della società. Compete al soggetto gerarchicamente sovraordinato osservare le disposizioni del Modello, comunicarle ai propri subordinati che abbiano l'obbligo di osservarle, pretendendo da loro il rispetto di tali disposizioni, su cui egli deve vigilare. Al medesimo compete comunicare la mancata osservanza da parte del subordinato di dette disposizioni.

La **procura** è il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un determinato soggetto poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Il sistema delle procure adottando da KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL dovrà rispondere ai seguenti requisiti: sono conferite esclusivamente da soggetti dotati di delega interna e descrivono i poteri conferiti e la relativa estensione, incluso il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa.

9.2. REFERENTE DELL'ORGANO DIRIGENTE PER IL MODELLO

La Società individuerà il Referente interno per il Modello, il quale avrà la responsabilità di promuovere nell'ambito di tutta l'organizzazione quanto previsto dal Codice etico e dal Modello, oltre che di costituire un riferimento per l'Organismo di Vigilanza all'interno della Società.

9.3. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL gestisce le risorse finanziarie, fissando soglie quantitative e in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità delle singole persone.

I controlli rilevanti inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, in riferimento alle attività dei processi sensibili individuati, sono descritti analiticamente nei documenti **allegati 6 e 7** al presente Modello e costituenti parte integrante dello stesso, in materia di garanzia dei pagamenti trasparenti, nel rispetto delle norme antiriciclaggio e anticorruzione e al fine di favorire un maggiore controllo contabile, oltre che di tenuta delle scritture contabili e di imputazione a bilancio poste attive e passive.

9.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE / SEGNALAZIONI

Tutto il personale di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza nonché all'Organo Amministrativo violazioni del Codice etico e del Modello ovvero irregolarità e/o anomalie nel funzionamento del medesimo.

Sono soggetti a segnalazione ai predetti organi anche comportamenti sospetti di partner commerciali, fornitori e soggetti terzi coinvolti nell'attività di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL s.r.l., di cui si venga a conoscenza sia in ragione del rapporto esistente tra i terzi e la Società sia attraverso mezzi di divulgazione (stampa, internet, affissioni etc.).

In ogni caso dev'essere rispettata la procedura specifica di cui all'**allegato 9**.

***

10. ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. COMPITI

L'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi OdV) ha il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento.

I singoli compiti dell'OdV sono quelli previsti dalla legge ulteriormente dettagliati nel Regolamento predisposto dall'OdV una volta nominato.

10.2. COSTITUZIONE E REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza è organismo di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, istituito con delibera dell'organo amministrativo al fine di adempiere ai compiti sopra indicati.

Propri dell'OdV sono i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d'azione. KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL garantisce in capo al componente (composizione monosoggettiva) o ai componenti (composizione plurisoggettiva) dell'OdV il possesso di detti requisiti. Ogni componente dell'OdV ne deve attestare il possesso (di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità) al momento della nomina con apposita dichiarazione scritta.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale (in questo caso composto da due o da tre membri) ed è nominato dall'organo amministrativo di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL I componenti dell'OdV vengono scelti tra soggetti qualificati ed esperti che abbiamo le caratteristiche sotto illustrate.

KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL ha ritenuto di optare per un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, considerata la propria struttura organizzativa e complessità operativa.

Ogni variazione rispetto a quanto dichiarato al momento della nomina deve essere segnalata tempestivamente all'Organo amministrativo.

10.3. I REQUISITI: SPECIFICAZIONI

Onorabilità
Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV e decadenza in caso di sopravvenienza rispetto alla nomina:

1. sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non passate in giudicato, per uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001;
2. condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, alla pena accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la pendenza di un procedimento penale per i reati di cui al punto 1 e 2.

Autonomia e indipendenza
Garantiscono l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV le seguenti condizioni:

a. l'inserimento dell'OdV nell'organigramma quale unità di staff dell'organo amministrativo, al quale relaziona;
b. le funzioni dell'OdV non possono essere svolte dall'organo amministrativo della Società, considerata la effettiva autonomia e indipendenza, di cui dev'essere dotato l'OdV;
c. l'OdV non può avere compiti operativi poiché la partecipazione a decisioni ed attività lavorative vizierebbero, sotto il profilo dell'obiettività, il suo giudizio in occasione delle verifiche sull'osservanza del Modello;
d. risultano incompatibili con la carica di membro dell'OdV gli amministratori della società che possano condizionare l'autonomia decisionale della stessa ovvero coloro che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale sociale;
e. sono incompatibili con la carica di membro dell'OdV altresì coloro che abbiano conflitti di interesse e/o relazioni di parentela con gli organi sociali;
f. nel caso in cui il ruolo di componente dell'OdV sia svolto da un soggetto interno dell'ente, quest'ultimo non può avere, né nell'ambito dell'ente di appartenenza né in quello controllante e/o controllato, funzioni operative;
g. non possono far parte dell'OdV professionisti esterni che si trovino in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione di altri compiti assegnatigli dalla società o da altri enti che, con questa, abbiano rapporti.

Professionalità
I componenti dell'OdV devono garantire il possesso di specifiche competenze:
a. <u>competenze specialistiche in sistemi di organizzazione, gestione e controllo,</u> precipuamente comprensive della conoscenza ed esperienza in materia di tecniche di analisi e valutazione del rischio e di predisposizione di misure per il suo contenimento;
b. <u>competenze di tipo giuridico,</u> con particolare riguardo al settore penalistico, poiché risulta indispensabile la conoscenza della struttura dei reati di rilevanza e le singole modalità commissive.

Per quel che attiene alla materia relativa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'OdV potrà avvalersi di tutte le risorse previste dalla normativa di settore (ad es.: RSPP- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza; MC –medico competente).

Continuità di azione
L'OdV deve garantire la continuità della propria azione di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello: per conseguenza, esso dovrà operare senza interruzioni e con modalità che potranno essere calibrate in funzione della diversa composizione dell'Organismo (monosoggettivo o plurisoggettivo, con l'inserimento di professionisti esterni o meno). La calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi sono aspetti rimessi al potere di autoregolamentazione proprio dell'OdV.

10.4. POTERI

Le attività dell'OdV non sono suscettibili di sindacato da parte di altro organismo, ad eccezione dell'organo amministrativo, il quale, in quanto diretto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è chiamato a valutare l'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale, e senza la necessità del previo consenso, al fine di ottenere ogni informazione o elemento ritenuto necessario all'adempimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

L'OdV può avvalersi del contributo di tutte le strutture aziendali ed altresì di consulenti esterni.

È l'OdV che – attraverso la predisposizione di un apposito regolamento interno – disciplina il proprio funzionamento interno (cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri di vigilanza etc.).

Per il suo funzionamento l'OdV ha a sua disposizione adeguate risorse finanziarie, il cui ammontare viene proposto dall'OdV medesimo ed è approvato dall'organo amministrativo. Tali risorse dovranno essere impiegate ogniqualvolta risultino necessarie all'OdV per il corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte etc.).

10.5. DURATA DELLA CARICA

I componenti dell'OdV durano in carica 3 anni e possono essere rinominati.

L'Organo Amministrativo, con delibera e sentito il parere del Collegio Sindacale, ove nominato, può revocare solo per *giusta causa* i componenti dell'OdV. Per *giusta causa* si intendono, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico,
- il possibile coinvolgimento di KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

***

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello contiene un apposito sistema disciplinare di cui all'**allegato 8**.

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello e in esso sono specificate le sanzioni disciplinari applicabili e la relativa procedura.

11.1. PERSONE CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE

Nei confronti di coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (della società o di una sua unità organizzativa) o ne curano la gestione – anche di fatto – e il controllo, che non sono legati a KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL da un contratto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate in base al sistema disciplinare di riferimento sanzioni che possono arrivare fino alla revoca dall'incarico.

11.2. LAVORATORI DIPENDENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è adottato in conformità con le vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e di settore. In casi più gravi di violazione alle prescrizioni del Modello sono sanzionati con il licenziamento senza preavviso.

11.3. LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI

Per i contratti di collaborazione che KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL stipula con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati, il sistema disciplinare prevede l'inclusione nel contratto di una clausola di risoluzione del rapporto di collaborazione per l'inosservanza alle prescrizioni del Modello.

11.4. FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

La risoluzione del contratto è la sanzione cui incorrono fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con KLEPIERRE MANAGEMENT ITALIA SRL in caso di violazione da parte loro delle prescrizioni del Modello che costituiscono altrettanti obblighi contrattuali.

***

12. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Gli obblighi indicati nel Modello si intendono effettivi a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della Società.

***

13. ALLEGATI

1) Visura camerale
2) Sociogramma
3) Organigramma
4) Code of professional conduct

4bis) Anti-corruption code of conduct

5) Catalogo reati presupposto
6) Tabella di valutazione del rischio (*Risk Assessment*)
7) Linee guida ai processi aziendali
8) Sistema disciplinare
9) Procedura *whistleblowing*