

Manufactures Dior S.r.l.
Modello 231

Luglio 2023

“La moda non può essere senza fondamenta”
Christian Dior

INDICE

Definizioni

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Manufactures Dior S.r.l
2. La struttura e le componenti del Modello
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni
4. Manufactures Dior S.r.l.
5. Il sistema di *Corporate Governance* di Manufactures Dior S.r.l. e l'organizzazione delle principali Divisioni e Funzioni aziendali
6. I reati rilevanti per Manufactures Dior S.r.l.
7. I destinatari del Modello
8. Il Modello e i fornitori di beni e servizi
9. Il Modello nei rapporti di gruppo
10. La violazione del Modello: definizione e conseguenze
11. Modifiche ed aggiornamento del Modello
12. Organismo di Vigilanza
13. Flussi informativi
14. Disciplina del *Whistleblowing*
15. Sistema disciplinare
16. Comunicazione e Formazione

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

Parte Speciale I: Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale II: Acquisto di beni e servizi

Parte Speciale III: Rapporti *intercompany*

Parte Speciale IV: Sviluppo prodotto, Industrializzazione, Controllo qualità

Parte Speciale V: Amministrazione, Finanza, Fiscalità e Adempimenti doganali

Parte Speciale VI: Omaggi, liberalità e sponsorizzazioni

Parte Speciale VII: Risorse umane

Parte Speciale VIII: Affari societari

Parte Speciale IX: Sistemi informativi aziendali

Parte Speciale X: Salute e sicurezza sul lavoro

Parte Speciale XI: Ambiente

Allegati

Allegato 1: Risk Assessment

Allegato 2: Code of Conduct

Allegato 3: Supplier Code of Conduct

Allegato 4: I reati presupposto, le sanzioni e note di approfondimento

Definizioni

Manufactures Dior S.r.l. o “MD”: società italiana con sede a Milano (MI) del Gruppo Christian Dior Couture che opera principalmente nel campo manifatturiero della pelletteria, delle calzature e dell’abbigliamento *prêt-à-porter*.

Aeffe Lux S.r.l. o “Aeffe Lux”: società italiana con sede a Casarano (LE), detenuta al 40% da MD, che si occupa della produzione integrata di articoli in pelle (borse) in esclusiva per il Gruppo MD.

Art Lab S.r.l. o “Art Lab”: società italiana con sede a Santa Croce sull’Arno (PI), controllata al 70% da MD, che opera nel campo delle stampe manuali e digitali su tessuti e pelli per il settore dell’alta moda.

Cador S.r.l. o “Cador”: società italiana con sede a Scandicci (FI), controllata al 100% da MD, che opera come subfornitore esclusivo del Gruppo MD nel campo del taglio per il reparto pelletteria.

Manifattura Salento Aeffe S.r.l. o “Manifattura Salento”: società italiana con sede a Casarano (LE), detenuta al 40% da MD, che si occupa della produzione integrata di articoli in pelle (borse) in esclusiva per il Gruppo MD.

Neri Sport S.r.l. o “Neri Sport”: società italiana con sede in Fossò (VE), detenuta al 55% da MD, che si occupa della realizzazione della linea Sneakers per il reparto calzature del Gruppo MD.

Rubens S.r.l. o “Rubens”: società italiana con sede a Scandicci (FI), controllata al 100% da MD, che opera come subfornitore esclusivo del Gruppo MD nel campo dell’assemblaggio per il reparto pelletteria.

Gruppo Christian Dior Couture (o anche solo “Gruppo CDC”): si intende l’insieme delle società riferibili, per controllo diretto o indiretto o anche solo per mera partecipazione, a Christian Dior Couture S.A.

Gruppo MD: insieme delle società italiane (in particolare Aeffe Lux, Art Lab, Manifattura Salento, Neri Sport, Rubens, Cador), riferibili, per controllo diretto o indiretto, a Manufactures Dior S.r.l.

Acquisti core: acquisti che contribuiscono direttamente al ciclo produttivo.

Acquisti no core: acquisti che non contribuiscono direttamente al ciclo produttivo.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Codice di Condotta: Codice di Comportamento/Etico adottato dal Gruppo Christian Dior Couture che è stato condiviso e recepito dalla Società.

Codice di Condotta Fornitori (o *Suppliers Code of Conduct*): Codice di Comportamento/Etico previsto specificamente per tutti i fornitori delle Società del Gruppo CDC (cfr voce "Fornitore") i quali sono tenuti a sottoscriverlo e a rispettarlo in vigore del rapporto/contratto di fornitura.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello, così come definiti nel dettaglio al par. 7.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Leather goods Industrial Division: reparto pelletteria del Gruppo MD.

Ready To Wear Industrial Division: reparto pret-a-porter del Gruppo MD.

Shoes Industrial Division: reparto calzaturiero del Gruppo MD.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello e dall'OdV agli organi sociali.

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente pubblico che fornisca beni o servizi. Sono inclusi i Fornitori cui viene esternalizzata una parte della produzione, indicati nel linguaggio in uso nella Società, quali *Façonnisti, Fabbrikanti, Terzisti* o *Confezionisti*.

Illecito amministrativo: violazione da parte della Società del D.Lgs. 231/01 cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'Art. 358 c.p.

Linee guida Confindustria: Linee Guida elaborate da Confindustria (approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate nel 2014 e, da ultimo, nel luglio 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Organi sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Polo produttivo: Stabilimento di MD facente parte delle Divisioni *Leathergoods, Shoes e Ready-to-Wear*.

Protocolli 231: Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello.

Procedura aziendale: i c.d. *modus operandi* nonché ogni procedura o *policy*, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale o P.U.: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'Art. 357 c.p.

Reato-presupposto: illecito penale inserito all'interno del catalogo-reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 che può implicare la responsabilità dell'ente.

"Referente 231": ossia l'esponente aziendale interno di MD a cui il CdA ha affidato il ruolo di raccordo permanente tra l'OdV e la Società e quale ulteriore strumento informativo tra OdV e CdA.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice di Condotta, ai Principi Generali di comportamento, ai Protocolli Specifici di Prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello, così come previsto e regolato dal par. 10.

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Manufactures Dior S.r.l.

Il Modello 231 di MD è uno strumento aziendale ideato e formato considerando la specificità della realtà aziendale di MD, nei suoi singoli processi, con la finalità di **organizzare la “vita” dell’ente**, garantendo la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali.

Superando parzialmente le prassi redazionali più risalenti ma ancora oggi molto diffuse, il Modello di MD è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti nella convinzione che, nell’attuale e certamente più matura prassi applicativa in materia, il Modello 231 può finalmente concentrarsi unicamente sul suo prioritario e importantissimo compito: **organizzare i processi aziendali attuando una strategia di mitigazione del rischio reato**.

Il Modello di MD è stato, dunque, strutturato a partire dagli specifici potenziali rischi reato che caratterizzano i processi aziendali di MD, individuati e valutati attraverso un *self risk assessment* mirato per ciascuna Divisione, ispirandosi e attuando i più aggiornati e riconosciuti standard di riferimento (quali, ad esempio, Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida Assosim 2022, Linee Guida Assonime 2016, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, Linee Guida AFA 2018, *Position Papers* AODV, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello di MD agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, attraverso innanzitutto il Codice di Condotta e i Principi Generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole – i c.d. Protocolli 231 – studiate per il contenimento dei rischi-reato individuati), **del controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello

Il Modello di MD è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato - quali componenti strutturali fondanti l'intero "sistema 231" di MD - dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all'interno dell'organigramma aziendale), dal Codice di Condotta, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello e dalle Schede "Funzioni/Processi/Protocolli 231" (di seguito "Schede F.P.P."). In particolare:

a. La **Parte Generale**, oltre a contenere una descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e dei reati rilevanti per la società, contiene la disciplina dei *meccanismi di funzionamento* del Modello 231 di MD e, più in generale, del suo "Sistema 231", tra cui la descrizione del modello di *governance*, l'indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, il funzionamento dei Protocolli 231 nell'ambito dei rapporti infragruppo, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi verso l'OdV e dell'OdV, la disciplina del sistema di segnalazione c.d. *Whistleblowing*, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, la disciplina della diffusione del Modello e della formazione dei suoi destinatari.

b. Le **Parti Speciali**, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *Risk Assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascuna fattispecie, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali di comportamento** e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti "Protocolli 231"), ossia le regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e i controlli posti a presidio delle attività a rischio-reato individuate; (iv) le **Procedure aziendali** che declinano, dal punto di vista più operativo, i Protocolli 231; (v) i **flussi informativi specifici** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della frequenza della segnalazione.

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. "reati presupposto"), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della Società (c.d. *colpa di organizzazione*);
- b. in caso di commissione di uno dei "reati presupposto" nell'interesse o a vantaggio della società, l'adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, vigilati - nella loro osservanza ed efficacia - da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;
- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l'Ente, l'esimente opererà solo laddove sarà provata l'elusione fraudolenta del Modello adottato dall'ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all'altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l'avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia "esimente", in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all'Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere stata affidata all'Organismo di Vigilanza;
- f. l'efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere "vivo", realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari, costantemente testato per verificarne l'efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell'Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall'essere un "documento" a vero e concreto **strumento di organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo *normativo*, l'Organismo di Vigilanza rappresenta, nell'interesse esclusivo dell'azienda, lo strumento di *controllo* sulla sua applicazione ed efficacia; l'OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l'OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale e utilissimo per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello,

anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti per il miglior funzionamento dell'organizzazione aziendale nel rispetto dei Protocolli contenuti nel Modello;

- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- i. nell'ambito dell'attività di redazione del modello, all'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, le figure di reato significativamente rilevanti rispetto all'operatività tipica di Manufactures Dior;
- j. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna;
- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun illecito amministrativo la commissione di reati-presupposto e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'editale). L'elenco degli illeciti amministrativi con relativi reati-presupposto e sanzioni è accessibile consultando la **Scheda di approfondimento** allegata sub Allegato 4.

4. Manufactures Dior S.r.l

4.1. Storia e struttura del Gruppo MD

Manufactures Dior S.r.l. è la società italiana del Gruppo Christian Dior Couture (che a sua volta fa capo al Gruppo LVMH Moët Hennessy-Louis Vuitton S.E.) che opera nel campo manifatturiero della pelletteria, delle calzature e dell'abbigliamento *prêt-à-porter*.

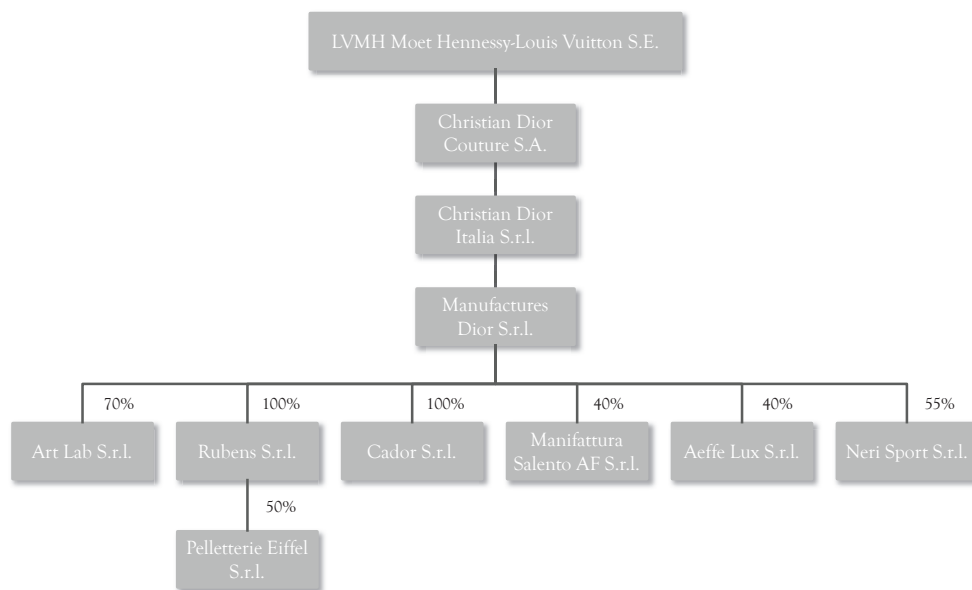
L'attività della società comprende lo sviluppo, la consulenza creativa, la produzione, e la vendita alla casa madre delle collezioni del marchio Christian Dior. Manufactures Dior raccoglie e fa propri i valori che hanno ispirato il percorso della *Maison* sin dal 1947 - anno in cui *Monsieur Christian Dior*, fondatore della *Maison* lanciò la sua prima collezione - e che da sempre la contraddistinguono per eleganza e raffinatezza.

La società è stata concepita nell'ottica di trasfondere la cultura della *Maison* anche nel campo manifatturiero, sull'intera filiera produttiva, offrendo un prodotto finito

Parte Generale

d'eccellenza realizzato attingendo dal *savoir faire* e dall'esperienza esclusiva di artigiani appartenenti alla tradizione manifatturiera italiana e del *Made in Italy*.

Come graficamente rappresentato qui di seguito, attualmente Manufactures Dior controlla, direttamente o indirettamente, le società che partecipano al processo produttivo della pelletteria e che sono anch'esse legate al Gruppo da un rapporto di collaborazione. Manufactures Dior è infatti proprietaria al 100% di Rubens, che a sua volta detiene il 50% di Pelletterie Eiffel S.r.l., e di Cadore; possiede il 70% di Art Lab, il 55% di Neri Sport, il 40% di Manifattura Salento AF e il 40% di Aeffe Lux.



Con riferimento, invece, al rapporto tra Christian Dior Couture e Manufactures Dior (per ciò che rileva ai fini del funzionamento del Modello e dell'individuazione di alcune aree a rischio) va segnalato che Christian Dior Couture è di fatto l'unico cliente e committente da cui Manufactures Dior riceve ordini di acquisto di beni e/o servizi (fatte salve alcune rare eccezioni riferite da ordini che MD riceve da altre società del Gruppo LVMH, regolate nella Parte Speciale III - "Rapporti Intercompany"). In questo contesto, i rapporti commerciali di compravendita tra CDC e MD sono regolati da singoli ordini di acquisto relativi a ciascuna produzione, mentre il rapporto di "committenza" è disciplinato da un contratto di appalto (definito anche "service") nell'ambito del quale è previsto che siano a carico di CDC alcuni dei costi legati alla catena di produzione.

Rispetto alla relazione tra MD e CDC, occorre ulteriormente precisare che possono enuclearsi due modelli operativi a seconda che il rapporto tra le due realtà societarie sia incentrato sulla vendita del prodotto finito da MD a CDC (*Leathergoods Industrial Division* e *Shoes Industrial Division*-comparto femminile) ovvero solo sull'erogazione di specifici servizi di logistica, di gestione della *supply chain* industriale e di sviluppo prodotto, nell'ambito del contratto di *service*, da parte di MD in favore di CDC (*Ready-To-Wear Industrial Division* e la restante attività della *Shoes Industrial Division*).

4.2. L'attività di Manufactures Dior S.r.l.

La Società è organizzata attribuendo le attività di staff a funzioni centrali (*HR Department*, *Facility Department*, *IT*, *Finance Department* e Funzione Sostenibilità) e le attività produttive a tre Divisioni *Leathergoods Industrial Division*, *Shoes Industrial Division*, *Ready-To-Wear Industrial Division*, così come qui di seguito sinteticamente descritte.

Leathergoods Industrial Division

La divisione dedicata alla pelletteria – distribuita su più unità produttive – costituisce l'attività preponderante in termini di produzione e fatturato della società ed è articolata in diversi stabilimenti che fanno capo alle società in controllo a Manufactures Dior, la quale coordina e organizza la produzione nei vari distretti in funzione del *know how* e delle specifiche competenze sviluppate in ciascuna realtà. In particolare: il “polo MD Napoli” gestisce principalmente il taglio e la trapuntatura delle pelli nonché la produzione, l'assemblaggio, la rifinitura e il controllo qualità (direttamente o mediante fasonisti) di alcuni prodotti di pelletteria; il “polo MD Piacenza” gestisce la produzione, la rifinitura e il controllo qualità (direttamente o mediante fasonisti) della pelletteria uomo e del reparto valigie e bauli; il “polo MD Scandicci” gestisce il taglio delle pelli nonché la produzione, l'assemblaggio, la rifinitura e il controllo qualità (direttamente o mediante fasonisti) di prodotti di pelletteria. Inoltre, presso il “polo MD Scandicci” vengono eseguite le attività di sviluppo prodotto, industrializzazione *Supply Chain Industriale* (pianificazione, acquisti e *costing*) e qualità. Per la produzione di borse e piccola pelletteria, la società si avvale di una rete di gruppi di lavorazione (sia mediante società controllate, sia tramite fasonisti esterni) accuratamente selezionati, nell'ambito di aziende legate a MD da un prolungato rapporto di virtuosa collaborazione, in base allo specifico *know how* manifatturiero.

La produzione dei prodotti c.d. pregiati (in quanto realizzati utilizzando pelli esotiche) è invece principalmente realizzata presso lo stabilimento di Scandicci di Manufactures

Dior ad eccezione della pelletteria pregiata “uomo” che viene prodotta anche presso il polo di Piacenza.

Shoes Industrial Division

La produzione del settore calzaturiero è realizzata e gestita da Manufactures Dior presso lo stabilimento di Fossò (VE), dove vengono gestite l'attività di sviluppo prodotto, industrializzazione, *Supply Chain Industriale* (pianificazione, acquisti e *costing*), produzione e controllo qualità. All'interno della *Shoes Industrial Division*, l'attività di MD (nel suo rapporto con CDC) è articolata secondo schemi operativi diversi a seconda che MD operi in favore di CDC sulla base del citato contratto di *service* (“scarpe uomo” e una parte di “scarpe donna”) ovvero che MD venda a CDC un prodotto finito (restante parte di “scarpe donna”). Per la produzione di calzature, la società si avvale anche di una rete di gruppi di lavorazione (sia mediante società controllate, sia tramite fasonisti esterni) accuratamente selezionati, nell'ambito di aziende legate a MD da un prolungato rapporto di virtuosa collaborazione, in base allo specifico *know how* manifatturiero.

Ready-to-Wear Industrial Division

Per quanto concerne il comparto *prêt-à-porter*, avente sede operativa a Caselle di Selvazzano Dentro (PD), la società svolge sostanzialmente solo le attività di supporto logistico e controllo qualità in favore degli uffici di Parigi, sulla base del citato contratto di *service*, avente ad oggetto prevalentemente l'organizzazione e la supervisione, a livello locale, di alcune fasi della produzione che CDC affida a selezionate aziende della zona (c.d. *supply chain* industriale).

Il Modello 231 di MD è stato strutturato considerando la descritta struttura aziendale e le peculiarità delle attività delle singole Divisioni: produttiva nella *Leathergoods Industrial Division*, sia produttiva che di *supply chain* industriale nella *Shoes Industrial Division*, solo di *supply chain* industriale nella Divisione *Ready-To-Wear Industrial Division*).

A tale ultimo riguardo, per ciò che attiene ai protocolli applicabili nell'ambito dell'attività di *service* che MD presta in favore di CDI, si rinvia al par. 9.

5. Il sistema di *Corporate Governance* di Manufactures Dior S.r.l. e l'organizzazione delle principali Divisioni e Funzioni aziendali

Manufactures Dior ha adottato un sistema di *Corporate Governance* tradizionale imperniato su un Consiglio di Amministrazione composto da tre amministratori, un

collegio sindacale composto da tre sindaci, e l'assemblea dei soci che fa capo interamente al socio unico (Christian Dior Italia S.r.l.).

Al Consiglio di Amministrazione sono assegnati i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. L'articolazione dei poteri di governo societario è ripartita prevalentemente tra i soggetti interni al Consiglio di Amministrazione (attraverso il conferimento di specifici poteri e di delega), ma anche su Funzioni, in alcuni casi dotate di specifici poteri, affidati con procura speciale, che – pur non trovando espressione nel C.d.A. – sono chiamate alla partecipazione ad alcuni processi decisionali e/o gestionali. Tale assetto organizzativo rappresenta in alcuni casi il riflesso della gestione separata delle diverse Divisioni che fanno capo alla società; in altri, è dovuto al fatto che alcune Funzioni riportano direttamente alla capogruppo e, pertanto, sono organizzate trasversalmente sulle tre Divisioni: Scandicci-Pelletteria (*Leathergoods Industrial Division*), Fossò-Calzature (*Shoes Industrial Division*), Caselle-Pre-a-Porter (*Ready-to-Wear Industrial Division*).

Per la descrizione degli specifici poteri all'interno del Consiglio o ai procuratori speciali si rinvia alla visura camerale che viene costantemente aggiornata.

L'assetto della *governance* rispecchia la ripartizione in Divisioni: ogni Divisione è infatti concepita come autonoma nell'organizzazione dell'attività aziendale ordinaria (produttiva e/o di *supply chain*). In questo senso, sono riconosciuti particolari poteri a ciascun Direttore industriale cui fa capo ciascuna Divisione.

Per converso, al fine di garantire uniformità nella gestione del Gruppo, alcune Funzioni aziendali non direttamente legate alla produzione – quali l'*HR Department*, il *Facility Department*, l'IT, il *Finance Department* e la Funzione Sostenibilità – sono amministrate trasversalmente e in modo accentrato, senza che sia riconosciuta specifica autonomia alle singole Divisioni.

Infine, MD si avvale, anche al fine di applicare alcuni Protocolli e attuare alcuni controlli, di Funzioni del Gruppo CDC, situate presso la sede centrale di CDC, quali la Funzione *Legal, Ethics & Compliance Director*, la Funzione *Internal Audit*, la Funzione *Tax, Risk Management*, l'Ufficio *Propriété Intellectuelle*, la Funzione *Environnement et Développement Durable* del Gruppo CDC.

6. I reati rilevanti per Manufactures Dior S.r.l.

Come anticipato, il Modello di MD è stato ideato e strutturato sulla base di un'attenta e mirata valutazione dei rischi-reato presenti all'interno della totalità dei processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio-reato ritenuta non insignificante secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità soprattutto preventiva e operante in via

molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che MD ha adottato.

All'esito del *self risk assessment* svolto (e più volte aggiornato), si ritiene che l'attività di MD sia oggi potenzialmente esposta alle seguenti categorie di reato-presupposto previste dal D.Lgs 231/01¹:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (Art. 24, Art. 25, Art. 25 decies D. Lgs. 231/2001 e Art. 10 L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D. Lgs. 231/2001);
- D. Falsità in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 bis, Art. 25-bis.1, Art. 25-novies D. Lgs. 231/2001);
- E. Reati societari (Art. 25-ter D. Lgs. 231/2001);
- F. Delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-quinquies, Art. 25-duodecies D. Lgs. 231/2001);
- G. Abusi di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- H. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- I. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D. Lgs. 231/2001);
- J. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies1 D.Lgs 231/2001);
- K. Reati ambientali (Art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001);
- L. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/2001);
- M. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/2001).

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio residuo valutato come *non significativo*) le seguenti categorie di reati presupposto previste dal Decreto:

- A. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01);

¹ Valutazione svolta alla luce del testo del D.lgs 231/01 vigente nel mese di gennaio 2021.

Parte Generale

- B. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1 D.Lgs 231/01);
- C. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs 231/01);
- D. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs 231/01);
- E. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs 231/01);
- F. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs 231/01).

7. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di MD, in ogni sua parte (compreso dunque il Codice di Condotta e le Procedure aziendali) ed anche se operanti all'estero per ragioni lavorative, promuovendone a loro volta la diffusione ed il rispetto:

- coloro che ricoprono funzioni apicali (membri del CdA, Sindaci, responsabili di Funzioni, Dirigenti, Responsabili di Funzioni di controllo);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo specifico mandato quali agenti, rappresentanti, segnalatori;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale *in outsourcing*; a tal fine, posto che gli *outsourcer*, ove presenti, sono enti esterni a MD, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di MD, ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali dovranno fare espresso riferimento - nell'elenco delle funzioni coinvolte - anche agli *outsourcer* eventualmente coinvolti nel processo);
- le funzioni aziendali del Gruppo CDC che partecipano in tutto o in parte ai processi di MD e che sono espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello; tali funzioni, alternativamente, possono applicare i Protocolli adottati a livello di Gruppo quando ritenuti coerenti con quelli previsti nelle Parti Speciali del Modello di MD.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati “**fornitori**”) si rinvia al successivo Paragrafo 8.

8. Il Modello e i fornitori di beni e servizi

Dal momento che MD può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni nel corso del processo di produzione o quali fornitori di materia prima (pellami e accessori metallici), si ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da garantire un controllo, nei limiti di quanto attuabile da MD, sui rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore non è direttamente governabile da MD, poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più), *a monte*, esercitare un controllo qualitativo e di affidabilità sul fornitore, in fase di qualifica e selezione, e impostare il rapporto secondo standard (retributivi, di “carico” di lavoro, contrattuali) che contribuiscano a condurre il fornitore a erogare la prestazione in piena sicurezza e rispettando gli standard qualitativi e di *compliance* richiesti in fase di qualifica e selezione.

Pertanto, in ossequio a quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, MD ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) preventiva **qualifica** del fornitore secondo *standard* qualitativi predefiniti e mediante l'effettuazione di specifici *audit* (di regola, in caso di fornitori di lavorazioni e di materia prima) quali condizioni per il suo inserimento e/o la sua permanenza nell'**albo fornitori**, (ii) **formalizzazione e tracciabilità** del rapporto contrattuale con il fornitore qualificato (iii) inserimento nel contratto di specifiche “**clausole 231**”, (iv) previsione contrattuale che impegni il fornitore – per sé e per i propri eventuali sub fornitori – al rispetto del *Supplier Code of Conduct* quale presidio fondamentale che definisce gli standard di *compliance* che il fornitore è tenuto a rispettare nel gestire il rapporto con MD.

Le Parti Speciali del Modello di MD (a cui si rinvia), attuano dunque, con specifici protocolli operativi, detti principi.

Così operando, MD ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici presidi 231 ritenuti irrinunciabili che sia **realmente coerente ed attuabile** nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale e organizzativa che necessariamente conserva ogni fornitore; così si sono evitate vuote ed inapplicabili “clausole di stile” che imponessero, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto,

la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di MD a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui MD (e il suo OdV) non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e controllo.

9. Il Modello nei rapporti di gruppo

Con riferimento ai rapporti tra MD e le sue controllate:

MD promuove l'adozione da parte di tutte le Società di diritto italiano che fanno capo direttamente o indirettamente a MD di un proprio Modello 231.

Tutte le società controllate, nella definizione del proprio Modello, si atterrano, quale *standard* di riferimento, ai principi ed ai presidi di controllo individuati nel Modello di MD (che dunque MD condivide con le sue controllate), conservando al contempo piena autonomia nella individuazione e nell'adozione di diversi e aggiuntivi principi e presidi di controllo parametrati sulla base dei rischi reati peculiari ed eventualmente ulteriori connessi alla propria attività e alla propria struttura organizzativa.

Ciò premesso, e in applicazione di quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, nel rispetto dell'autonomia e dell'assoluta pariteticità degli OdV di MD e delle sue controllate, MD promuove lo sviluppo di rapporti informativi tra OdV, aventi ad oggetto – principalmente – la definizione delle attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto e le eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza. Essi dovranno avere finalità conoscitiva, mirando a porre in evidenza, a livello di “Gruppo”, casi di ampi o trasversali settori di attività connotati da rischi particolari e/o meritevoli di interventi organizzativi su larga scala o coordinati dal gruppo e declinati all'interno delle singole società (si pensi, ad esempio, all'adozione a livello di Gruppo dei documenti di Transfer Pricing o alla gestione della c.d. IVA di gruppo o del c.d. consolidato fiscale o del bilancio consolidato). In merito ai flussi informativi degli OdV delle controllate all'OdV di MD, si rinvia al successivo paragrafo 13.1.

Con riferimento ai rapporti tra MD e CDC:

L'attività di *service* erogata da MD in favore di CDC è coperta dai Protocolli 231 – in quanto applicabili per l'omogeneità dell'attività sottostante – previsti dal presente Modello 231 e, in particolare, dalla Parte Speciale “Rapporti Intercompany” a cui si rinvia; in tale contesto, nel caso in cui nell'erogazione dell'attività di *service*, esponenti di MD si trovino ad operare in contesti (ad esempio nel rapporto con fornitori selezionati da CDC) che risultino non pienamente allineati con gli standard operativi fissati dal Modello di MD, gli stessi sono tenuti a darne immediata comunicazione all'OdV di MD e – per l'individuazione di soluzioni operative – alla Funzione

Legal, Ethics & Compliance Director EMEA di CDC all'email compliance@christiandior.com.

A ciò si aggiunga, poi (come si è anticipato al par. 7), che le funzioni aziendali del Gruppo CDC che partecipano in tutto o in parte ai processi di MD e che sono espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello possono applicare, alternativamente o cumulativamente, il Modello 231 di MD e/o i Protocolli adottati a livello di Gruppo da CDC, quando ritenuti coerenti con quelli previsti nelle Parti Speciali del Modello di MD. In caso di dubbi sulla coerenza tra i Protocolli adottati a livello di Gruppo da CDC e quelli adottati localmente da MD, ciascun esponente aziendale di CDC può - allo stesso modo - rivolgersi all'ODV di MD e/o alla Funzione Legal, Ethics & Compliance Director EMEA di CDC all'email compliance@christiandior.com.

10. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la Società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della Società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di MD che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al Par. 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice di Condotta di LVMH adottato da MD;
- ai Principi Generali di comportamento elencati in ciascuna Parte Speciale;
- ai Protocolli Specifici di Prevenzione elencati in ciascuna Parte Speciale in relazione ad ogni attività a rischio reato individuata;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV (cfr. Paragrafo 13) e il *Whistleblowing* (cfr. Paragrafo 14);

- alle Procedure aziendali (comunque definite) specificamente richiamate nelle Parti Speciali.

L'intervento di MD in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel Paragrafo 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

Sul punto si ritiene utile specificare che MD ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, tempestività ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di "violazione del Modello" solo le procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi, secondo il fondamentale principio di *tassatività*.

Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente *sostanziale* e non formalistico; ciò significa che l'OdV potrebbe ritenere non integrante una violazione del Modello una infrazione caratterizzata da una non conformità (rispetto al Codice di Condotta, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione o alle Procedure richiamate) meramente formale, priva di alcun profilo di rischio per l'Ente, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e sull'efficacia del Modello e sulla sua capacità di mitigazione dei rischi reato. Rimane inteso che questo tipo di valutazione da parte dell'OdV dovrà essere adeguatamente documentata.

11. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il CdA di MD è competente all'adozione e alla modifica del Modello sia autonomamente sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni dei Protocolli 231 o comportamenti comunque difformi che ne abbiano fatto emergere l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che incidano sul D.Lgs 231/01 o sull'elenco dei reati presupposto e sul loro perimetro applicativo (ad esempio, introduzione di nuovi illeciti amministrativi nell'elenco di cui agli artt. 24 e 25 ss D.Lgs 231/01, modifica ai criteri di imputazione di cui agli artt. 5, 6 e 7 D.Lgs 231/01, etc.);
- c. intervengono modifiche organizzative rilevanti all'interno di MD con possibili impatti sull'adeguatezza e/o sul perimetro applicativo dei Protocolli 231 vigenti (ad esempio, attivazione di nuovi processi aziendali o modifica di alcuni processi, istituzione di nuove funzioni aziendali, adozione di nuovi sistemi informativi gestionali, fusioni o altre operazioni straordinarie, apertura di nuovi siti industriali, etc.);
- d. emerge l'esistenza di procedimenti penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico - rispettivamente - di esponenti aziendali e/o dell'Ente, o comunque altre contestazioni non meramente formali (ad esempio, contestazioni di natura amministrativa per violazione della normativa ambientale, "CITES", fiscale) in relazione a processi aziendali regolati dal Modello.

Inoltre, dal momento che, nel Modello di MD, molti Protocolli 231 vengono declinati in procedure aziendali espressamente richiamate nelle Parti Speciali, ogni modifica apportata a tali procedure deve essere immediatamente comunicata all'OdV a cura del Responsabile Interno (indicato nella procedura medesima) affinché l'OdV possa valutarne gli eventuali impatti sui Protocolli 231 declinati dalle procedure oggetto di modifica, intervenendo di conseguenza.

Si specifica, infine, che le procedure possono essere modificate o adottate *ex novo* dai Responsabili interni congiuntamente ai singoli Direttori industriali competenti, purchè se ne dia informativa tracciata e tempestiva al CdA e all'OdV.

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1. Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01, MD istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di "*vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento*". L'OdV, in particolare, svolge attività raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello (mediante l'esecuzione di controllo svolti dallo stesso OdV su tutti i processi regolati dalle Parti Speciali, l'analisi dell'esito dei controlli svolti da altre funzioni di controllo, nonché l'analisi dei flussi informativi ricevuti, anche nell'ambito del flusso Whistleblowing);
2. impulso sull'aggiornamento del Modello in caso di emersione di eventuali violazioni o carenze dei presidi o nel caso intervengano rilevanti modifiche del D.Lgs 231/01, così come previsto con maggior dettaglio al § 11 *supra*;
3. formazione sui contenuti e sul funzionamento del Modello di tutti gli esponenti aziendali.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV deve redigere e attuare un Piano dei controlli annuale (ovviamente integrabile in base alle singole esigenze da controlli non programmati o *a sorpresa*) e un Piano annuale della formazione 231 (eventualmente delegabile a funzioni aziendali).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che regoli gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). È importante che il Regolamento disciplini espressamente le forme di documentazione dell'attività dell'OdV (verbali, email, fogli di lavoro, etc.) e la sua archiviazione, nonché i doveri di riservatezza a cui sono tenuti tutti i suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza, si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo - al di fuori delle riunioni formali - attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

L'OdV opera mediante controlli diretti (dunque condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati dunque ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico "regista" di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alle Linee Guida CNDCEC 2019):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di MD e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio. Se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al *modus operandi* del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere completamente esonerato da compiti operativi e gestori (cfr. sul punto Cass. Pen. 23401/22 – c.d. sentenza Impregilo).

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.).

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, MD individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- essere, o essere stato di recente, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di MD o di altra società eventualmente partecipata, ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza significativa;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, di recente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con MD o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza rilevante;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex Artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste.

MD opta per un OdV collegiale con un numero di componenti non inferiore a tre né superiore a cinque e con maggioranza di membri esterni. Nella scelta dei membri esterni, si faranno prevalere le caratteristiche di professionalità sopra descritte; nella scelta del membro interno, dovrà escludersi la nomina di esponenti dotati di poteri di gestori o che siano a capo di processi esposti a particolari rischi.

La durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo, con possibilità di lettura e revisione dei risultati raccolti e introduzione di misure correttive), rinnovabile massimo una volta.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

12.3. Il Modello 231 e l'OdV nell'ambito del sistema di controllo interno di MD

Il Sistema 231 di MD si inserisce all'interno del più ampio sistema dei controlli interni della società, nelle sue molteplici aree di operatività e con la partecipazione di differenti funzioni di controllo (controlli in materia contabile affidati alla Società di Revisione, controlli in materia di salute e sicurezza affidati al RSSP, controlli in materia di adempimenti privacy, etc.).

MD ritiene dunque essenziale creare un coordinamento costante tra le differenti funzioni di controllo e l'Organismo di Vigilanza, così da consentire una condivisione dei risultati dell'attività di controllo svolta da altre Funzioni e riferite a processi rientranti nell'ambito operativo del Modello 231, così di fatto estendendo (anche in termini di efficienza) il perimetro dei controlli dell'OdV.

In questa prospettiva, è previsto che l'OdV incontri o comunque si confronti periodicamente con le seguenti funzioni aziendali o, in alternativa e quando previste, riceva le relazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- RSPP
- Revisori
- Funzione "Sustainability and Product Compliance"
- Internal Audit di CDC
- *Funzione Legal, Ethics & Compliance Director* di CDC

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01, all'art. 6 comma 2 lett. d), richiede che il Modello preveda "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*". Tutti i destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i **Flussi Informativi verso l'OdV** e i **Flussi Informativi dell'OdV**.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in MD, si dividono in:

- (i) Segnalazioni *ad evento* di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni *periodiche*.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV **tutti i destinatari del Modello** così come sopra elencati nel dettaglio al Par. 7. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, si rinvia ai Protocolli previsti nelle Parti Speciali dedicati, al Supplier Code of Conduct e alle Condizioni Generali d'Acquisto (in seguito "CGA") adottate da MD.

(i) Segnalazioni *ad evento*:

- la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di "violazione del Modello" contenuta nel Paragrafo 10 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di MD, a cui si rinvia integralmente;
- gli eventi modificativi dell'ente descritti nel § 11 e, più nel dettaglio, i casi di modifica del modello di *governance*, della struttura organizzativa e dell'organigramma societario, nonché in ogni caso di operazioni straordinarie, di modifica del sistema dei controlli interni, di modifica delle Procedure aziendali richiamate dalle Parti Speciali.

(ii) Informazioni periodiche:

- le relazioni periodiche delle funzioni di controllo (Collegio Sindacale, Società di revisione, Internal Audit, etc.);
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi periodici (semestrali o annuali) nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di MD, a cui si rinvia integralmente.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: Via Tiziano 32, 20145 Milano (all'attenzione del Presidente dell'OdV dott. Pierre Destefanis)

Posta elettronica: odvmd@christiandior.com

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, MD tutela la riservatezza dei

segnalanti (secondo le previsioni del presente Modello e del Regolamento dell'ODV) anche in relazione ai flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo e vieta ogni forma di atto ritorsivo a carico del segnalante in buona fede.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce **annualmente** (e, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (anche laddove un membro del Collegio Sindacale sia anche membro dell'OdV), con una relazione che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello di MD di aggiornare/integrare il *risk assessment* o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel Par. 14).

Parallelamente, l'OdV si relaziona costantemente (con comunicazioni e/o incontri sempre tracciati) con il "Referente 231" interno di MD, ossia l'esponente aziendale a cui il CdA ha affidato il ruolo di raccordo permanente tra l'OdV e la Società e quale ulteriore strumento informativo – più "agile" e *in continuo* – tra OdV e CdA.

Fermi restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

14. La disciplina del Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto, per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni, tutte recepite dalla Società nella "**Policy Segnalazioni**", a cui si rinvia integralmente, finalizzata alla corretta strutturazione delle segnalazioni di violazioni e alla tutela rigorosa e piena del segnalante.

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 della Società ma secondo una **struttura autosufficiente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione delle citate norme, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, nonché la tutela del segnalante. Tale Policy, in particolare, è stata strutturata dando piena attuazione alle specifiche previsioni di cui al D.Lgs 24/23 e alla nuova formulazione dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01 e costituisce a tutti gli effetti un Protocollo 231, dunque è parte integrante del Modello 231 della Società.

La medesima Policy, inoltre, individua gli strumenti di **segnalazione interna ed esterna** (indicati nel dettaglio nella Policy, a cui si deve fare integrale riferimento) e l'affidamento - sulla base di una specifica nomina - alle Funzioni Compliance LVMH, Compliance CDC e Local Region Compliance Coordinator CDC del ruolo di Gestori delle Segnalazioni, ossia di soggetti incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni effettuate tramite i canali previsti dalla Policy Segnalazioni.

La Policy Segnalazioni, inoltre, regola espressamente le possibili interazioni tra segnalazioni inviata al Comitato Segnalazioni e attività dell'OdV, prevedendo che l'OdV acquisisca ai propri atti (i) immediatamente, le segnalazioni risultate fondate e (ii) annualmente, la relazione annuale del Comitato Segnalazioni; ciò affinché l'OdV gestisca, in prospettiva 231, quelle segnalazioni che contengano profili rilevanti ai fini dell'applicazione, dell'osservanza e del funzionamento del Modello 231 della Società (ad esempio, una segnalazione che evidenzi una violazione del Modello 231 verrà certamente gestita anche dall'OdV e dunque le azioni conseguenti verranno prese in carico dell'OdV secondo le previsioni del Modello 231).

In questo contesto, si specifica inoltre che costituisce illecito disciplinare – dunque passibile di sanzione secondo il sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231 – ogni comportamento che integri una violazione della Policy Segnalazioni; inoltre, costituiscono certamente illeciti disciplinari:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all’Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell’obbligo di riservatezza.

Inoltre, costituisce un illecito disciplinare la condotta del segnalante qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alle condotte oggetto di segnalazione, se quest’ultima risulti fondata, si applicheranno le sanzioni previste dal presente Modello ove essere risulti integrata una violazione del Modello secondo le previsioni ivi previste.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i

comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al precedente Par. 10, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al par. 14.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni statutarie; in particolare, nei confronti dei dipendenti, inclusi i Dirigenti, provvede l'*HR Department*, nei confronti di Amministratori e Consiglieri provvede il Consiglio di Amministrazione e nei confronti dei Sindaci provvede il Collegio Sindacale.

15.2 Misure nei confronti degli amministratori, consiglieri e sindaci

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al Par. 10) da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri e/o Sindaci di MD, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca della delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore e/o del sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di MD sono nominati dall'Assemblea dei Soci, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al Par. 10), sono definiti come "illeciti disciplinari", ai sensi del CCNL applicabili alla categoria di riferimento.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;

- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 Operai, Impiegati, Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL per i Lavoratori addetti all'Industria delle Calzature:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta una violazione di notevole rilievo del Modello;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocimento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.4 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori e altri *partner contrattuali*

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al Par. 10) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che MD prevede nelle CGA (Condizioni Generali d'Acquisto) o comunque secondo le previsioni contenute nella Procedura di qualifica dei fornitori.

16. Comunicazione e formazione

MD considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, la Società ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguimento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

- l'ufficio HR è responsabile: (i) di consegnare ad ogni neoassunto il Modello 231 (cartaceo o il link di accesso), (ii) di fornire - nell'ambito della c.d. attività di *on boarding* - una prima formazione sui suoi contenuti e sui flussi informativi all'OdV e sul canale Whistleblowing, (iii) di raccogliere l'attestazione del neo assunto della effettiva ricezione del Modello - eventualmente utilizzando anche i c.d. *totem* - e delle informazioni di cui al punto (ii); (iv) di alimentare un file di riepilogo che tracci sia l'effettiva consegna del Modello a tutti i destinatari dello stesso, sia la connessa formazione 231 a cui ogni destinatario ha partecipato;
- l'OdV è responsabile di adottare e attuare, coordinandosi con l'*HR Department* e, nel caso, con la *Funzione Legal, Ethics & Compliance Director* di CDC, un Piano della formazione 231 con lo scopo di pianificare e monitorare annualmente la formazione in materia 231 da erogare a tutti i destinatari del Modello, con l'attuazione di strumenti di verifica e di rilevazione delle presenze.

L'attività di formazione può essere svolta sia dall'OdV sia dall'ufficio HR, purchè i contenuti siano preventivamente condivisi con l'OdV. La formazione deve affrontare quantomeno i seguenti elementi essenziali:

- contenuti, struttura e finalità del Modello 231 di MD;
- aggiornamenti normativi e sul Modello introdotti nel periodo di riferimento;
- analisi specifica dei protocolli 231 dedicati agli esponenti che partecipano alla formazione (dunque con la previsione di sessioni specifiche per categorie di destinatari);
- oggetto e funzionamento dei flussi informativi verso l'OdV e del flusso Whistleblowing.

17. Eventuale indagine a carico dell'ente

Nell'eventualità in cui l'ente sia indagato o imputato nell'ambito di un procedimento per un illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001, MD "partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo" (art. 39 D.Lgs 231/01). In tale ultimo caso, ossia in presenza di un potenziale conflitto di interessi, e laddove lo statuto non attribuisca la legale rappresentanza ad altri consiglieri, MD, al fine di poter esercitare il proprio e autonomo diritto di difesa in giudizio, può:

- a. nominare un nuovo rappresentante legale completamente estraneo ai fatti di cui al reato presupposto contestato o, in alternativa,
- b. nominare un rappresentante legale ad litem ai fini della sola costituzione nel procedimento.

Una volta avuta la notizia dell'indagine a carico della Società, il Presidente del CdA/o altro consigliere non indagato dovrà convocare con urgenza un Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la nomina di un nuovo rappresentate legale con le modalità sopra riportate. Il rappresentante legale di MD, così individuato, potrà dunque costituirsi in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs 231/01 e nominare i propri difensori, sempre nel rispetto dei protocolli previsti dalla Parte speciale II - Acquisto di beni e servizi.