

Group
Member

Code	OM-002	Revision	00	Status	VALID	Date	23-Nov-2023
Title	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Steelco Service S.r.l.					Page	1 of 35

Modello Organizzativo / *Organizational Model*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – STEELCO SERVICE S.R.L. *MODEL OF ORGANISATION, MANAGEMENT AND CONTROL – STEELCO SERVICE S.R.L.*

Applicabilità / *Scope*

Steelco Service S.r.l.



Storia delle Revisioni / *Change Log*

Rev. / Rev.	Data / Date	Modifica / Change
00	23-Nov-2023	Prima emissione, in sostituzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Steelco Service S.r.l. Rev.00 del 19-Dec-2018. / <i>First issue, replacing and updating of Model of Organisation, Management and Control of Steelco Service S.r.l. Rev.00 of 19-Dec-2018.</i>

Indice / Index

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 / The Legislative Decree June 8th, 2001 n. 231.....	3
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche / Administrative Liability of Legal Entities	3
1.2 Le Persone Soggette al D.Lgs. n. 231/2001 / People Subject to Legislative Decree No. 231/2001	4
1.3 I Reati Presupposto / Predicate Offences.....	5
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto / Sanctions list under the Decree	5
1.5 Delitti tentati / Attempted Crimes.....	7
1.6 Le Condotte esimenti / Exempting Conducts.....	7
1.7 Le Linee Guida / Guidelines.....	8
2. Il Modello / The Model.....	10
2.1 Steelco Service S.r.l. / Steelco Service S.r.l.	10
2.2 Gestione e adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Steelco / Model Management and Adoption within the Steelco Group.....	10
2.3 Adozione del Modello in Steelco Service S.r.l. / Model Adoption withing Steelco Service S.r.l.	10
2.4 Diffusione del Modello / Model Circulation.....	13
3. Elementi del Modello di Governance e dell'Assetto Organizzativo Generale / Elements of the Governance Model and General Organizational Structure	14
3.1 Il Sistema di Controllo Interno di Steelco Service / The Internal Control System of Steelco Service	14
3.2 Principi Generali di Controllo in tutte le Aree a Rischio Reato / General Principles of Control in all Offense Risk Areas	14
4. L'Organismo di Vigilanza / Supervisory Board.....	15
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza / Characteristics of the Supervisory Board	15
4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza / Supervisory Body Appointment.....	17
4.3 Durata dell'Incarico e Cause di Cessazione / Assignment Duration and Termination Causes.....	18
4.4 Funzioni, Compiti e Poteri dell'OdV / Functions, Duties and Powers of the SB.....	19
4.5 Segnalazioni all'OdV e Whistleblowing / Reporting to SB and Whistleblowing.....	20
5. Sistema Sanzionatorio per Mancata Osservanza del Modello e delle Norme e Disposizioni Richiamate / Disciplinary System for Non-Compliance with the Model and the Recalled Rules and Provisions.....	24
5.1 Principi generali / General Principles	24
5.2 Categorie paradigmatiche delle infrazioni sanzionabili / Paradigmatic Categories of Sanctionable Infractions ...	25
5.3 Sanzioni / Sanctions	26

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 / The Legislative Decree June 8th, 2001 n. 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche / Administrative Liability of Legal Entities

[IT] Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, anche **D.Lgs. n. 231/2001** o il **Decreto**), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità **Ente/Enti**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito descritto nel par. 1.2) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

[EN] *Legislative Decree No. 231 of June 8th, 2001 (hereinafter, for the sake of brevity, also **Legislative Decree No. 231/2001** or the **Decree**), in implementation of Delegated Law No. 300 of September 29th, 2000, introduced in Italy the regulation of the administrative liability of legal entities, companies and associations, including those without legal personality, which is part of a broad legislative process against corruption and lines up the Italian legislation on the liability of legal entities with some International Conventions previously signed by Italy.*

*Legislative Decree No. 231/2001 therefore establishes a system of administrative liability (substantially comparable to criminal liability) for legal entities² (hereinafter, for the sake of brevity, **Entities**), which is in addition to the liability of the natural person (better identified below) who is the material author of the offence and which aims to involve, in the punishment of the offence, the Entities in whose interest or advantage the offence was committed. This administrative liability exists only for the offences exhaustively listed in the Decree itself.*

Article 4 of the Decree further specifies that in the cases and under the conditions laid down in Articles 7, 8, 9 and 10 of the Criminal Code, the administrative liability of Entities having their head office in the territory of the State for offences committed abroad by natural persons (as described in section 1.2 below) subsists, provided that the State of the place where the criminal act was committed does not take action against such Entities.

¹ L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli: (a) enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica; (b) enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”); (c) enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

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

² *Article 1 of Legislative Decree No. 231 of 2001 delimited the scope of the recipients of the legislation to “entities endowed with legal personality, companies and associations, including those without legal personality”. In the light of this, the legislation applies to: (a) entities with private subjectivity, i.e. entities with legal personality and associations also without legal personality; (b) entities with public subjectivity, i.e. entities with public subjectivity but without public powers (so-called “public economic entities”); (c) entities with mixed public/private subjectivity (so-called “mixed companies”).*

On the other hand, the following entities are excluded from the list of recipients: the State, public territorial entities (Regions, Provinces, Municipalities and Mountain Communities), non-economic public entities and, in general, all entities that perform functions of constitutional importance (Chamber of Deputies, Senate of the Republic, Constitutional Court, General Secretariat of the Presidency of the Republic, C.S.M., etc.).

1.2 Le Persone Soggette al D.Lgs. n. 231/2001 / *People Subject to Legislative Decree No. 231/2001*

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

- (i) Persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i **Soggetti Apicali**),
- (ii) Persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **Soggetti Sottoposti**).

A questo proposito, giova precisare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*³.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

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

[EN] *People who, by committing an offence in the interest or to the advantage of the Entity, may determine its liability are listed below:*

- (i) *Natural persons holding top management positions (representation, administration or management of the Entity or of one of its organisational units with financial and functional autonomy or people exercising de facto management and control: hereinafter, for the sake of brevity, referred to as the **Senior Persons**)*
- (ii) *Natural persons subject to the management or supervision by one of the Senior Persons (hereinafter, for the sake of brevity, referred to as the **Subordinates**).*

*In this regard, it should be noted that it is not necessary for the Subordinates to have a subordinate employment relationship with the Entity, since this concept also includes “those employees who, although not <employees> of the entity, have a relationship with it such as to suggest the existence of an obligation of supervision by the management of the entity itself: for example, agents, partners in joint ventures, the so-called para-subordinate persons in joint ventures, the so-called para-subordinates in general, distributors, suppliers, consultants, collaborators”*⁴.

In fact, according to the prevailing doctrine, those situations in which a particular task is entrusted to external collaborators, who are required to perform it under the direction or control of Senior Persons, are relevant for the purposes of the Entity's administrative liability.

However, it is worth emphasising that the Entity is not liable, by express legislative provision (Article 5(2) of the Decree), if the aforementioned people have acted exclusively in their own interest or in the interest of third parties. In any case, their conduct must be related to that “organic” relationship for which the acts of the natural person can be imputed to the Entity.

³ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

⁴ *Thus verbatim: Circular Assonime, dated November 19th 2002, No 68.*

1.3 I Reati Presupposto / *Predicate Offences*

[IT] Per l'elenco dei reati presupposto si rimanda al Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, aggiornato al 23 Novembre 2023, data di emissione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

[EN] *For the list of predicate offences, please refer to Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, updated to November 23rd 2023, the date of issue of the Organisation, Management and Control Model by the Company's Board of Directors.*

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto / *Sanctions list under the Decree*

[IT] Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) Sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) Pubblicazione della sentenza.

[EN] *Legislative Decree No. 231/2001 provides for the following types of sanctions applicable to entities covered by the legislation:*

- (a) *Administrative pecuniary sanctions;*
- (b) *Disqualification sanctions;*
- (c) *Confiscation of the price or profit of the offence;*
- (d) *Publication of the Judgment.*

1.4.1 Sanzioni Amministrative Pecuniarie

[IT] La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

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

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

[EN] *The administrative pecuniary sanction, governed by Articles 10 et seq. of the Decree, constitutes the basic sanction of necessary application, for the payment of which the Entity is liable from its assets or common fund.*

The Legislature has adopted an innovative criterion for the commensuration of the sanction, assigning to the Judge the obligation to carry out two different and successive appreciation operations. This entails a greater adjustment of the penalty to the seriousness of the act and the economic conditions of the Entity.

The first assessment requires the Judge to determine the number of quotas (in any case not less than one hundred, nor more than one thousand) considering:

- *The gravity of the fact;*
- *The degree of responsibility of the Entity;*
- *The activity carried out to eliminate or mitigate the consequences of the fact and to prevent the commission of further offenses.*

During the second assessment, the Judge determines, within the minimum and maximum values predetermined

in relation to the sanctioned offenses, the value of each share, from a minimum of 258.23 euros to a maximum of 1,549.37 euros. This amount is set "on the basis of the economic and patrimonial conditions of the entity in order to ensure the effectiveness of the sanction" (Articles 10 and 11, paragraph 2, Legislative Decree No. 231 of 2001).

1.4.2 Sanzioni Interdittive / Disqualification sanctions

[IT] Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso dai soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, ovvero
- in caso di reiterazione degli illeciti⁵.

[EN] *The following disqualification sanctions are provided for in the Decree and apply only in relation to the crimes for which they are expressly provided:*

- *disqualification from exercising the company's activity;*
- *suspension or revocation of authorizations, licenses or concessions functional to the commission of the offense;*
- *prohibition to contract with the Public Administration, except to obtain the performance of a public service;*
- *exclusion from facilitations, financing, contributions and subsidies, and/or revocation of any already granted;*
- *prohibition from advertising goods or services.*

For disqualification sanctions to be imposed, at least one of the conditions set forth in Article 13, Legislative Decree No. 231/2001, must be met, namely:

- *the entity has derived a significant profit from the crime and the crime has been committed by individuals in top positions or by individuals under the direction of others when, in this case, the commission of the crime was determined or facilitated by serious organizational deficiencies, or*
- *in case of repetition of the offenses⁶*

1.4.3 Confisca del prezzo o del profitto del reato / Confiscation of the price or profit of the crime

[IT] Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

[EN] *Pursuant to Article 19, Legislative Decree No. 231/2001, confiscation – including for equivalent value – of the price (money or other economic utility given or promised to induce or determine another person to commit the crime) or profit (immediate economic utility obtained) of the crime is always ordered with the conviction,*

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231/2001, "si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

⁶ Pursuant to Article 20 of Legislative Decree No. 231/2001, "reiteration occurs when the entity, which has already been definitively convicted at least once for an offense dependent on a crime, commits another one in the five years following the final conviction".

except for the part that can be returned to the damaged party and without prejudice to the rights acquired by third parties in good faith.

1.4.4 Pubblicazione della sentenza / *Publication of the Judgment*

[IT] La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

[EN] *Publication of the judgment of conviction in one or more newspapers, either in excerpt or in full, may be ordered by the Judge, together with posting in the municipality where the Entity has its principal office, when a disqualifying sanction is imposed. Publication is carried out by the Clerk of the competent Judge and at the expense of the Entity.*

1.5 Delitti tentati / *Attempted Crimes*

[IT] Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

[EN] *In cases of the commission, in the forms of attempt, of the predicated offences covered by the Decree, the pecuniary penalties (in terms of amount) and disqualification penalties (in terms of time) are reduced by one-third to one-half, while the imposition of penalties is excluded in cases where the Entity voluntarily prevents the performance of the action or the realization of the event (Article 26 of the Decree).*

1.6 Le Condotte esimenti / *Exempting Conducts*

[IT] Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

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

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

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

L'esonero della responsabilità dell'ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, che lo stesso debba possedere le seguenti caratteristiche:

- Individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- Previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel

Modello.

[EN] Articles 6 and 7 of Legislative Decree No. 231/2001, provide for specific forms of exoneration from administrative liability of the Entity for crimes committed in the interest or to the advantage of the Entity by both Senior Persons and Subordinates.

Specifically, in the case of crimes committed by Senior Persons, Article 6 of the Decree provides for exoneration from administrative liability if the Entity itself proves that:

- The management body has adopted and effectively implemented, prior to the commission of the act, an organizational and management model suitable to prevent crimes of the kind that occurred (hereinafter, also **Model**);
- The task of supervising the operation of and compliance with the Model as well as taking care of its updating has been entrusted to a body of the Entity (hereinafter, for brevity, the **Surveillance Body** or **SB**), endowed with autonomous powers of initiative and control;
- The individuals who committed the offense acted by fraudulently circumventing the Model;
- There was no omission or insufficient supervision by the **Surveillance Body**.
- As far as Subordinates are concerned, Article 7 of the Decree provides for exemption from liability if the Entity has adopted and effectively implemented, prior to the commission of the crime, a Model suitable for preventing crimes of the kind that occurred.

However, the Entity's exoneration from liability is not determined by the mere adoption of the Model, but by its effective implementation to be achieved through the implementation of all protocols and controls necessary to limit the risk of commission of the crimes that the Company intends to avert. In particular, with reference to the characteristics of the Model, the Decree expressly provides, in Article 6, paragraph 2, that it must possess the following characteristics:

- Identification of the activities within the scope of which there is a possibility of crimes being committed;
- Provision of specific protocols aimed at planning the formation and implementation of the Entity's decisions in relation to the crimes to be prevented;
- Identification of the methods of management of financial resources suitable to prevent the commission of such crimes;
- Provision of information obligations to the Surveillance Body;

Introduction of an appropriate disciplinary system to punish non-compliance with the measures indicated in the Model.

1.7 Le Linee Guida / Guidelines

[IT] Su espressa indicazione del Legislatore, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001*, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, definite le **Linee Guida**).

I passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- Inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. n. 231/01 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- Analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- Codice Etico;

- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistema di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all’emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa;
- Formazione e addestramento;
- Comunicazione e coinvolgimento;
- Gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
- Applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- Documentazione dei controlli, anche di supervisione.

[EN] *At the express indication of the Legislator, Models may be adopted on the basis of ethical codes drawn up by representative trade associations that have been communicated to the Ministry of Justice, which, in consultation with the relevant ministries, may make observations within 30 days on the suitability of the models to prevent crimes.*

*The preparation of this Model is inspired by the Guidelines for the construction of Organization, Management and Control Models pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001, approved by Confindustria on March 7th, 2002 and subsequently updated (hereinafter, for brevity, referred to as the **Guidelines**).*

The operational steps for building a risk management system can be outlined according to the following basic points:

- Inventory of the company areas of activity, through the identification of the areas potentially affected by risk, i.e., the company areas/sectors in which it is abstractly possible for the prejudicial events envisaged by Legislative Decree No. 231/2001 to take place (so-called “map of company areas at risk”);*
- Analysis of potential risks, which must have regard to the possible ways in which offenses can be implemented and the history of the entity, through the documented map of the potential ways in which offenses can be implemented;*
- Evaluation / construction / adaptation of the system of preventive controls, in order to prevent the commission of crimes under Legislative Decree No. 231/2001 through a documented description of the system of preventive controls activated, with details of the individual components of the system, as well as any necessary adjustments.*

The most relevant components of the preventive control system proposed by the Confindustria Guidelines are, with regard to the prevention of intentional crimes:

- *Code of Ethics;*
- *Organizational system;*
- *Manual and computerized procedures;*
- *Authorization and signature powers;*
- *Control and management system;*
- *Communication to and training of personnel.*

With reference to culpable offenses (occupational health and safety offenses and-although subsequent to the issuance of the Guidelines-most environmental offenses), the most relevant components identified by Confindustria are:

- *Ethical Code (or Code of Conduct) with reference to the crimes considered;*
- *Organizational structure;*
- *Education and training;*
- *Communication and involvement;*

- Operational management;
- Security monitoring system.

The components of the control system must integrate organically into an architecture that respects certain fundamental principles:

- Verifiability, documentability, consistency and congruence of each operation / transaction / action;
- Application of the principle of separation of functions, due to which no one can independently manage an entire process and be the recipient of unlimited powers, through the clear definition and dissemination of authorization and signature powers consistent with assigned organizational responsibilities;
- Documentation of controls, including supervisory controls.

2. II Modello / The Model

2.1 Steelco Service S.r.l. / Steelco Service S.r.l.

[IT] Steelco Service S.r.l. (nel proseguo, anche **Steelco Service** o la **Società**) è stata fondata nel 2016, appartiene al Gruppo Steelco e conta circa 30 dipendenti. L'azienda si occupa di fornire servizi di installazione ed assistenza tecnica di apparecchiature di sterilizzazione, disinfettori, lavastrumenti, lavacarrelli e dispositivi inerenti al riprocessamento dello strumento chirurgico, inoltre commercializza per questi dispositivi ricambi e consumabili.

[EN] Steelco Service S.r.l. (hereinafter, also **Steelco Service** or the **Company**) was founded in 2016, belongs to the Steelco Group and employs approximately 30 people. The company is engaged in providing installation and technical support services for sterilisation equipment, disinfectors, washer disinfectors, cart washers and devices related to surgical instrument reprocessing, and also sells spare parts and consumables for these devices.

2.2 Gestione e adozione del Modello nell'ambito del Gruppo Steelco / Model Management and Adoption within the Steelco Group

[IT] In coerenza ai principi di autonomia e di responsabilità proprie di ciascuna Società, l'Alta Direzione del Gruppo Steelco:

- Definisce i principi di governo societario e di controllo da attuare nel Gruppo;
- Richiede a tutte le società del Gruppo di recepire e adottare il Codice Etico in conformità ai principi sopra citati;
- Promuove a supporto l'adozione di modelli di governance e controllo coerenti con i principi sopra citati.

[EN] Compliant with the principles of autonomy and responsibility proper to each Company, the Top Management of the Steelco Group:

- Defines the corporate governance and control principles to be implemented in the Group;
- Requires all Group companies to transpose and adopt the Ethical Code in accordance with the above principles;
- Promotes to supports the adoption of governance and control models consistent with the above principles.

2.3 Adozione del Modello in Steelco Service S.r.l. / Model Adoption withing Steelco Service S.r.l.

2.3.1 Le Finalità del Modello

[IT] Il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone di:

- Predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- Rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Steelco Service, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

- Informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- Confermare che Steelco Service non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

[EN] *The Model, prepared by the Company on the basis of the identification of areas of possible risk in the Company's activities, within which the possibility of crimes being committed is considered higher, aims to:*

- *Set up a prevention and control system aimed at reducing the risk of committing crimes related to the company's business;*
- *Make all those who work in the name and on behalf of Steelco Service, and in particular those engaged in areas of activity at risk, aware that they may incur, in the event of violation of the provisions set forth therein, an offence liable to sanctions, on a criminal and administrative level, not only against themselves but also against the Company;*
- *Inform all those who work with the Company that violation of the provisions contained in the Model will result in the application of appropriate sanctions or termination of the contractual relationship;*
- *Confirm that Steelco Service does not tolerate unlawful conduct of any kind and for any purpose whatsoever and that, in any case, such conduct (even if the Company were ostensibly in a position to benefit from it) is in any case contrary to the principles that inspire the Company's business activities.*

2.3.2 La Costruzione del Modello / Model Construction

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

- Esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di Steelco Service informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le **Aree a Rischio Reato**);
- Definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole aree a rischio reato;
- Rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

[EN] *Based also on the indications contained in the Reference Guidelines, the construction of the Model (and the subsequent drafting of this document) consisted of the following phases:*

- Preliminary examination of the company context through the analysis of relevant corporate documentation and the conduct of interviews with Steelco Service managers informed about its structure and activities, in order to define the organization and activities performed by the various organizational units/company functions, as well as the company processes in which the activities are articulated and their concrete and effective implementation;*
- Identification of the areas of activity and business processes "at risk" to the commission of crimes, made on the basis of the above-mentioned preliminary examination of the corporate context (hereinafter, for brevity, cumulatively referred to as the **Offence Risk Areas**);*
- Definition on a hypothetical basis of the main possible ways in which the Predicated Offences may be committed within the individual Offense Risk Areas;*
- Survey and identification of the Company's control system aimed at preventing the commission of the Predicate Offences.*

2.3.3 La Struttura del Modello e i Reati Presupposto Rilevanti ai fini della sua Costruzione / *Model Structure and relevant Predicated Offenses*

[IT] La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

In particolare, il Modello di Steelco Service è formato da una *Parte Generale*, costituita dal presente Modello, da diverse *Procedure* e da una *Appendice Normativa Specifica*, in relazione ai processi sensibili individuati nella Società.

Nella *Parte Generale*, descritta nel presente documento, sono illustrati i contenuti ed i presupposti del Decreto, nonché la funzione del Modello della Società e sono compendiate le sue componenti.

Nell'*Appendice Normativa Specifica* sono riportati, analiticamente, tutti i reati contemplati dal Decreto (inclusi anche quelli ritenuti non rilevanti per la Società), unitamente alle relative sanzioni. Nello stesso documento vengono poi identificate appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto, che potrebbero essere potenzialmente commessi sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte. In particolare, sono indicati:

- Le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
- Le principali Funzioni e Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;
- I principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
- I principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
- I principi di comportamento ed i controlli da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Tale struttura è stata definita tenendo conto dell'attuale organizzazione della Società, delle attività attualmente svolte, nonché della natura dei reati individuati come rilevanti per la stessa.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare e di aggiornare il presente Modello.

Si ribadisce in ogni caso che la Società condanna qualsiasi comportamento o condotta che possa integrare o favorire la commissione di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto, ancorché intrapresi con la finalità di arrecare un interesse o un vantaggio alla Società.

[EN] *The Company aimed to arrange a Model that would take into account its peculiar business reality, consistent with its system of governance and capable of enhancing existing controls and bodies.*

Specifically, Steelco Service Model consists of a General Part, that is this Model, several Procedures and a Specific Regulatory Appendix, in relation to the sensitive processes identified in the Company.

In the General Part, described in this document, the contents and prerequisites of the Decree are explained, as well as the function of the Company's Model and its components are summarized.

The Specific Regulatory Appendix lists, analytically, all the offenses covered by the Decree (including even those deemed not relevant to the Company), together with the relevant penalties. The same document then identifies appropriate rules of conduct in order to prevent the commission of the offenses covered by the Decree, which could potentially be committed based on the organizational structure and business activities performed.

In particular, the following are indicated:

- *The crime risk areas and related sensitive activities;*
- *The main crimes that can be abstractly committed in the areas in question;*
- *The main controls in place in individual crime risk areas;*
- *The principles of behavior and controls to be complied with in order to reduce the risk of crimes being committed.*

This structure was defined taking into account the Company's current organization, the activities currently carried out, and the nature of the offenses identified as relevant to it.

The Company undertakes to carry out continuous monitoring of its activities both in relation to the aforementioned crimes and in relation to the regulatory expansion to which the Decree may be subject. Should the relevance of one or more of the aforementioned offenses emerge, or of any new offenses that the Legislature may deem to be included within the scope of the Decree, the Company will consider the advisability of supplementing and updating this Model.

In any case, it is worth emphasizing that the Company condemns any behavior or conduct that may integrate or facilitate the commission of any of the offenses covered by the Decree, even if undertaken with the aim of bringing an interest or advantage to the Company.

2.3.4 L'adozione del Modello / Model Adoption

[IT] È demandata al Consiglio di Amministrazione di Steelco Service l'adozione del Modello, mediante apposita delibera. Allo stesso organo dirigente è altresì attribuito il compito di integrare e di aggiornare il Modello a fronte dell'introduzione di nuove tipologie di reati presupposto nel D.Lgs. n. 231/2001 nonché di apportare eventuali modifiche e adeguamenti in relazione ai cambiamenti normativi, organizzativi e di business.

[EN] *It is delegated to Steelco Service Board of Directors to adopt the Model, through a special resolution. The same governing body is also assigned the task of integrating and updating the Model having regard to the introduction of new types of predicate offenses in Legislative Decree No. 231/2001 as well as making any changes and adjustments in relation to regulatory, organizational and business changes.*

2.4 Diffusione del Modello / Model Circulation

2.4.1 Destinatari / Recipients

Il Modello tiene conto della realtà imprenditoriale di Steelco Service e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i **Destinatari**).

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

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

[EN] *The Model takes into account Steelco Service business reality and represents a valid tool for raising awareness and providing information to Senior Management and Subordinates (hereinafter referred to as the Recipients).*

The Model has been defined so that the Recipients can follow, in the performance of their activities, correct and transparent behaviour in line with the ethical-social values that inspire the Company in the pursuit of its corporate purpose and such, in any case, as to prevent the risk of commission of the offences provided for in the Decree.

In any case, the corporate functions ensure the transposition into the Company's procedures of the principles and rules of conduct contained in the Model and in the Ethical Code.

2.4.2 Formazione ed Informazione del Personale / Staff Training and Information

[IT] È obiettivo di Steelco Service garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla funzione Risorse Umane in collaborazione con la Segreteria Tecnica dell'OdV e in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento.

[EN] *Steelco Service aims to ensure that the Recipients are properly informed about the contents of the Decree and the obligations arising therefrom.*

For the purposes of the effective implementation of the Model, training and information to the Recipients is managed by the Human Resources in collaboration with the Technical Secretariat of the SB and in close coordination with the Supervisory Body and with the functions heads involved in the application of the Model.

In order to ensure the effective knowledge of the Model and the information of the staff with reference to the contents of the Decree and the obligations deriving from its implementation, a specific section of the corporate intranet (in which all the documents that make up the Model are present and available) dedicated to the subject and updated, from time to time, by the function of reference is established.

3. Elementi del Modello di Governance e dell'Assetto Organizzativo Generale / Elements of the Governance Model and General Organizational Structure

3.1 Il Sistema di Controllo Interno di Steelco Service / The Internal Control System of Steelco Service

[IT] Steelco Service ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale (di seguito cumulativamente **Procedure**), diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni (anche in relazione ai reati da prevenire):

- Il Codice Etico, contenente i principi etici ai quali Steelco Service si ispira, recependo altresì i dettami del Codice di Condotta di Miele;
- Il sistema di deleghe e procure;
- La documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- Le direttive, le procedure, incluse le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile e di reporting e le istruzioni operative (anche derivanti da Miele);
- Le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- La formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- Il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- Il "corpus" normativo e regolamentare nazionale quando applicabile.

[EN] Steelco Service has adopted the following general instruments (hereinafter cumulatively referred to as *Procedures*), aimed at planning the formation and implementation of decisions (also in relation to the offences to be prevented):

- *The Ethical Code, containing the ethical principles by which Steelco Service is inspired, also incorporating the dictates of the Miele Code of Conduct;*
- *The system of proxies and powers of attorney;*
- *The documentation and provisions inherent to the hierarchical-functional corporate and organisational structure;*
- *The directives, the procedures, including those relating to the administrative, accounting and reporting system and the operating instructions (also deriving from Miele);*
- *Company communications and circulars addressed to personnel;*
- *The mandatory, adequate and differentiated training of all personnel;*
- *The sanctions system set forth in the CCNL;*
- *The body of national laws and regulations when applicable.*

3.2 Principi Generali di Controllo in tutte le Aree a Rischio Reato / General Principles of Control in all Offense Risk Areas

[IT] In aggiunta ai principi di comportamento generali ed ai controlli preventivi specifici richiamati nell'Appendice Normativa Specifica, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

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

e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

Con specifico riferimento alle attività gestite in *outsourcing*, è previsto che:

- Le stesse siano regolamentate in appositi contratti che, ove possibile prevedano specifici livelli di servizio;
- Siano svolti specifici controlli, anche di natura autorizzativa, sugli input forniti e sugli output ricevuti;
- Siano svolte, coerentemente con le previsioni contrattuali, attività di monitoraggio sulle attività svolte dall'*outsourcer*.

[EN] *In addition to the general principles of conduct and specific preventive controls referred to in the Specific Regulatory Appendix, the Company has implemented specific general controls applicable in all Offense Risk Areas.*

Specifically, these are as follows:

- Transparency: every operation / transaction / action must be justifiable, verifiable, consistent and congruent;
- Separation of functions/powers: no one can autonomously manage an entire process and be endowed with unlimited powers; authorization and signature powers must be defined in a manner consistent with assigned organizational responsibilities;
- Adequacy of internal rules: the set of company rules must be consistent with the operations carried out and the level of organizational complexity, and such as to guarantee the controls necessary to prevent the commission of the offenses set forth in the Decree;
- Traceability/Documentability: each operation/transaction/action, as well as the related verification and control activity must be documented and the documentation must be properly filed.

With specific reference to outsourced managed activities, it is expected that:

- They are regulated in specific contracts that, where possible, provide for specific service levels;
- Specific controls, including those of an authorizing nature, are carried out on the inputs provided and outputs received;
- Monitoring activities are carried out, consistent with contractual provisions, on the activities carried out by the *outsourcer*.

4. L'Organismo di Vigilanza / Supervisory Board

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza / Characteristics of the Supervisory Board

[IT] Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**), incaricato di monitorare l'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello, devono essere:

- Autonomia ed indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità d'azione.

[EN] *According to the provisions of Legislative Decree No. 231/2001 (Articles 6 and 7), as well as the indications contained in the Confindustria Guidelines, the characteristics of the Supervisory Body (hereinafter also **SB**), in charge of monitoring the adequacy and effective implementation of the Model, must be:*

- *Autonomy and independence;*
- *Professionalism;*
- *Continuity of action.*

4.1.1 Autonomia e Indipendenza / Autonomy and Independence

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

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

del Modello.

I membri dell'OdV devono essere scelti tra persone che non rivestono ruoli operativi all'interno dell'azienda.

L'OdV deve essere svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo.

I componenti dell'OdV non dovranno, a garanzia della loro posizione *super partes*:

- Intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio. È esclusa, al riguardo, la valutazione del mero rapporto d'impiego nell'ipotesi di membro interno;
- Essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società
- Essere stretti familiari di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

[EN] *The requirements of autonomy and independence are essential so that the SB is not directly involved in the management activities that are the subject of its control activities and, therefore, is not influenced or interfered with by the management body.*

These requirements are pursued by ensuring that the SB has the highest possible hierarchical position, and by providing for reporting to the Company's top operational management, i.e., to the Board of Directors as a whole. For the purposes of independence, it is also essential that the SB not be assigned operational tasks, which would compromise its objectivity of judgment with reference to audits of conduct and the effectiveness of the Model.

The members of the SB must be chosen from people who do not hold operational roles within the Company.

The SB must be freed from hierarchical relationships with respect to the heads of the sectors of activity subject to control.

The members of the SB shall not, as a guarantee of their super partes position:

- *Engage, directly or indirectly, in economic relations with the Company, of such significance as to affect their autonomy of judgment. The evaluation of the mere employment relationship in the hypothesis of an internal member is excluded in this regard;*
- *Being holders, directly or indirectly, of shareholdings of such a size as to enable them to exercise control or significant influence over the Company*
- *Being close family members of Directors of the Company or individuals in the situations indicated in the previous points.*

4.1.2 Professionalità / Professionalism

[IT] L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁷.

[EN] *The SB must possess technical and professional skills appropriate to the functions it is called upon to perform. These characteristics, combined with independence, guarantee objectivity of judgment⁸*

⁷Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'OdV deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231/2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'OdV lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

⁸ *This refers, among other things, to: techniques for analyzing and assessing risks; measures for their containment (organizational procedures, mechanisms for the contraposition of tasks, etc.); flow charting of procedures and processes for the identification of weaknesses; techniques for interviewing and processing questionnaires; methodologies for the detection of fraud; etc. The SB must have inspection-type skills (to ascertain how an offense of the kind under consideration could have occurred and who committed it); advisory-type skills (to adopt-at the time of the design of the Model and subsequent amendments-the most appropriate measures to prevent, with reasonable certainty, the commission of such offenses) or, again, current to verify that daily behaviors actually comply with those codified) and legal skills. Legislative Decree No.*

4.1.3 Continuità d'azione / *Continuity of Action*

[IT] L'Organismo di Vigilanza deve:

- Svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- Essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

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

[EN] *The SB must:*

- *Continuously carry out the activities necessary for the supervision of the Model with adequate commitment and with the necessary powers of investigation;*
- *Be a structure referable to the Company, to ensure due continuity in supervisory activities.*

To ensure the effective existence of the requirements described above, it is advisable that these individuals possess, in addition to the professional skills described above, the formal subjective requirements that further guarantee the autonomy and independence required by the task (e.g., honorability, absence of conflicts of interest and kinship relations with corporate bodies and top management, etc.).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza / *Supervisory Body Appointment*

[IT] Sulla base di tali caratteristiche attese, il Consiglio di Amministrazione di Steelco Service ha nominato, quale OdV della Società, un organo plurisoggettivo, individuando la configurazione idonea a garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permettendo di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di reati presupposto.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV si avvale del Quality Manager di Steelco Group al fine di meglio garantire le attività di coordinamento e di raccordo con la società stessa. L'OdV si può in ogni caso avvalere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di collaboratori esterni che, di volta in volta, si rendessero necessari in considerazione della specificità dei compiti affidati.

[EN] *Based on these expected characteristics, the Board of Directors of Steelco Service appointed a multi-subjective body as the Company's Supervisory Body, identifying the appropriate configuration to ensure the autonomy of the control initiative from any form of interference and/or conditioning by any component of the organization, while ensuring sufficient continuity of action and, on the whole, enabling the requirement of professionalism to be met in relation to the different categories of predicate offenses.*

Taking into account the peculiarities of the powers of the SB and the specific professional content required by them in the performance of supervisory and control tasks, the SB makes use of the Steelco Group Quality Manager in order to better ensure coordination and liaison activities with the company itself. The SB may in any case make use, under its direct supervision and responsibility, of external collaborators that, from time to time, may be necessary in view of the specificity of the tasks entrusted.

4.3 Durata dell'Incarico e Cause di Cessazione / Assignment Duration and Termination Causes

[IT] L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- Scadenza dell'incarico;
- Revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- Rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- Sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

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

- Il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- Il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- Una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- Il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

[EN] *The SB remains in office for the term specified in the deed of appointment and may be renewed. Termination of appointment of the SB may occur due to any of the following causes:*

- *Expiration of the appointment;*
- *Revocation of the Body by the Board of Directors;*
- *Resignation of a member, formalized by specific written notice sent to the Board of Directors;*
- *Occurrence of one of the causes of disqualification referred to in the following paragraph.*

The removal of the Supervisory Body can only be ordered for just cause and such should be understood, by way of example, as the following cases:

- *The case in which the member is involved in a criminal trial involving the commission of a crime;*
- *The case in which a violation of the confidentiality obligations provided for the SB is found;*
- *Serious negligence in the performance of duties related to the position;*
- *The possible involvement of the Company in a proceeding, criminal or civil, which is related to an omission or insufficient supervision, including negligence.*

Removal is ordered by resolution of the Board of Directors.

4.3.1 Casi di ineleggibilità e di decadenza / Ineligibility and Disqualification Hypothesis

[IT] Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'OdV:

- a) L'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) L'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione;
- c) L'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

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

[EN] *The following constitute grounds for ineligibility and/or disqualification of individual members of the SB:*

- a) *Disqualification, incapacitation, bankruptcy or, in any case, a criminal conviction, even if not final, for one of the crimes provided for in the Decree or, in any case, to a penalty that entails disqualification, even temporary, from public offices or the inability to exercise executive offices;*
- b) *The existence of relationships of kinship, marriage or affinity within the fourth degree with members of the Board of Directors;*

c) *The existence of relationships of a financial nature between the member and the Company such as to compromise the member's independence.*

If, during the term of office, a cause for disqualification should arise, the member of the SB is required to inform the Board of Directors immediately.

In the event of expiration, revocation or resignation, the Board of Directors shall appoint a new member of the SB without delay, while the outgoing member shall remain in office until he or she is replaced

4.4 Funzioni, Compiti e Poteri dell'OdV / Functions, Duties and Powers of the SB

[IT] In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, sono attribuite all'Organismo di Vigilanza le seguenti funzioni:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- Disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- Cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- Follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

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

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

Al fine di assicurare il pieno svolgimento dei compiti assegnati, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

[EN] *In accordance with the indications provided by the Decree and the Guidelines, the following functions are assigned to the SB:*

- *Supervision of the effectiveness of the Model, which takes the form of verifying the consistency between concrete behaviors and the established Model;*
- *Examination regarding the adequacy of the Model, i.e., its actual ability to prevent, in principle, unintended behaviors;*
- *Analysis regarding the maintenance over time of the requirements of soundness and functionality of the Model;*
- *Care of the necessary updating in a dynamic sense of the Model, through the formulation of specific suggestions, in the event that the analyses carried out make it necessary to make corrections and adjustments;*
- *Follow-up, that is, verification of the implementation and actual functionality of the proposed solutions.*

To carry out the above functions and tasks, the SB is granted the following powers:

- *To have wide and extensive access to the various company documents and, in particular, to those regarding contractual and non-contractual relationships established by the Company with third parties;*
- *To avail itself of the support and cooperation of the various company structures and corporate bodies that may be interested, or in any case involved, in control activities;*
- *To confer specific consulting and assistance assignments to professionals, including those external to the Company.*

In order to ensure the full performance of the assigned tasks, the Board of Directors allocates to the SB the appropriate resources for the purpose of carrying out the assigned task.

4.5 Segnalazioni all'OdV e Whistleblowing / Reporting to SB and Whistleblowing

4.5.1 Obblighi di Informazione nei Confronti dell'OdV / Information Obligations towards SB

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

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Pertanto, tutto il personale aziendale, sia con riferimento ai soggetti apicali che a quelli subordinati, nonché i soggetti esterni Destinatari del presente documento, ha l'obbligo di comunicare direttamente con l'OdV per segnalare casi condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, del Modello o del Codice Etico fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Tuttavia, i segnalanti in mala fede, che con dolo o colpa grave riportano fatti rivelatisi infondati, verranno sanzionati a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti e in aderenza al Modello.

Contenuto delle segnalazioni

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi.
- Segnalato: indicazione delle generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi: (a) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità; (b) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati; (c) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

La segnalazione non può essere utilizzata per dar sfogo a dissapori personali. È pertanto vietato: utilizzare espressioni ingiuriose, diffamatorie e/o discriminanti; segnalare fatti attinenti ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Si evidenzia che oltre alle segnalazioni sopra descritte, sono previsti dei flussi informativi verso l'OdV, che consistono in comunicazioni da eseguirsi obbligatoriamente e tempestivamente a cura delle funzioni aziendali interessate, secondo la procedura dedicata.

Canali di comunicazione

Le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso più canali alternativi e idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lett. b) del Decreto e in ossequio alla normativa in tema di "Whistleblowing" (D. Lgs. n. 24/2023).

I canali previsti sono i seguenti:

- Casella di posta elettronica:

odv-steelcoservice@steelcogroup.com

- Casella postale:

Organismo di Vigilanza di Steelco Service S.r.l. Via Balegante, 27 31039 Riese Pio X (TV)

- Portale My Whistleblowing, accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sia sul sito internet sia sulla intranet aziendale.

Valutazione delle segnalazioni

L'OdV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Ai fini di cui sopra, l'OdV raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo.

[EN] *In order to facilitate the supervisory activity on the effectiveness of the Model, the Supervisory Board must be informed, by means of specific reports by the Recipients (and, where applicable, Third Parties) of events which could entail Steelco Service's liability under Legislative Decree No 231/2001.*

The obligation to inform about any conduct contrary to the provisions contained in the Model falls within the broader duty of diligence and duty of loyalty of the employee.

Therefore, all company personnel, with reference to both apical and subordinate persons, as well as external Recipients of this document, are obliged to communicate directly with the Supervisory Board to report cases of unlawful conduct relevant under the Decree, the Model or the Code of Ethics based on precise and concordant factual elements, of which they have become aware by reason of their functions.

The Company guarantees whistleblowers against any form of retaliation, discrimination or penalisation. However, whistleblowers in bad faith, who maliciously or grossly negligently report facts that turn out to be unfounded, will be penalised at disciplinary level according to the seriousness of the facts and in accordance with the Model.

Reports content

For the purposes of the above, the reporting person is required to provide all known elements, useful for verifying, with due verification, the facts reported. In particular, the report must contain the following essential elements:

- *Subject: clear description of the facts being reported, with an indication (if known) of the circumstances of time and place in which they were committed/occurred.*
- *Reported person: indication of personal details or other elements enabling the identification of the alleged perpetrator of the unlawful conduct.*

In addition, the reporting person may indicate the following further elements: (a) his/her personal details, in the event that he/she does not wish to avail him/herself of the right to keep his/her identity confidential; (b) an indication of any other persons who may be able to report on the facts narrated; (c) an indication of any documents that may confirm the validity of such facts.

The report may not be used to give vent to personal disagreements. It is therefore forbidden to: use insulting, defamatory and/or discriminating expressions; report facts relating to aspects of private life, without any direct or indirect connection with the company's business.

In addition to the reports described above, information flows to the Supervisory Board are also envisaged, consisting of communications to be carried out obligatorily and promptly by the corporate functions concerned, in accordance with the dedicated procedure.

Communication Channels

Reports may be forwarded through several alternative channels suitable for guaranteeing, by computerised means, the confidentiality of the identity of the reporter, as provided for in Article 6 par. 2-bis (b) of the Decree and in accordance with the legislation on "Whistleblowing" (Legislative Decree no. 24/2023).

The channels provided are:

- *E-mail:*

odv-steelcoservice@steelcogroup.com

- *Mailbox:*

Steelco Service S.r.l. Supervisory Board Via Balegante, 27 31039 Riese Pio X (TV)
--

- *My Whistleblowing portal, accessible from the Whistleblowing page on both the website and the company intranet.*

Assessment of reports

The Supervisory Board assesses at its discretion and under its responsibility the reports received and the cases in which it is necessary to take action. To this end, it may hear the author of the report and/or the person responsible for the alleged violation, giving reasons in writing for any independent decision not to proceed.

For the above purposes, the SB collects and stores the reports received in a special archive (computer and/or paper) to which only the members of the Body have access.

4.5.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza (Reporting) / Reporting Obligations of the Supervisory Body

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

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

- Comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- Comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- Comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- Relazionare, con cadenza almeno annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

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

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

- (i) Comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) Segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) Acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) Dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

Il Presidente dell'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello da parte di uno o più Consiglieri e/o membri dell'OdV di cui quest'ultimo è venuto a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni affinché i suddetti Presidenti, congiuntamente, provvedano ad effettuare l'istruttoria al fine dell'accertamento delle possibili inosservanze o infrazioni.

A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze o infrazioni non siano state ritenute infondate, i Presidenti trasmettono le risultanze dell'istruttoria svolta al CdA, che promuoverà le iniziative più opportune e adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello.

Qualora il soggetto interessato dalla segnalazione sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente dell'OdV, il membro più anziano dell'organo collegiale di rispettiva appartenenza partecipa all'istruttoria in sostituzione dell'interessato.

[EN] Whereas the responsibility for adopting and effectively implementing the Model remains with the Company's Board of Directors, the SB reports on the implementation of the Model and the occurrence of any critical issues.

Specifically, the SB is responsible to the Board of Directors for:

- Communicating, at the beginning of each fiscal year, the plan of activities it intends to carry out in order to fulfill its assigned tasks. This plan will be approved by the Board of Directors itself;
- Communicate periodically the progress of the program together with any changes made to it;
- Communicate promptly any issues related to the activities, where relevant;
- Report, at least annually, on the implementation of the Model.

The SB will be required to report periodically to the Board of Directors on its activities.

The Body may request to be convened by the aforementioned bodies to report on the functioning of the Model or specific situations. Meetings with corporate bodies to which the SB reports must be minuted. Copies of such minutes will be kept by the SB and the bodies involved from time to time.

Notwithstanding the foregoing, the Supervisory Body may also, in assessing individual circumstances:

- (i) Communicate the results of its findings to the heads of the functions and/or processes if the activities give rise to aspects susceptible to improvement. In such a case, it will be necessary for the Supervisory Body to obtain from the process managers a plan of actions, with corresponding timelines, for the implementation of activities susceptible to improvement as well as the result of such implementation;
- (ii) Report to the Board of Directors behaviors/actions not in line with the Model in order to:
 - (a) Acquire from the Board of Directors all elements to make any communications to the structures in charge for the evaluation and application of disciplinary sanctions;
 - (b) Give indications for the removal of the deficiencies in order to avoid the recurrence of the occurrence.

The Chairman of the Supervisory Board shall inform the Chairman of the Board of Directors of situations concerning possible non-compliance or infringements of the Model by one or more Directors and/or members of the Supervisory Board of which the latter has become aware in the performance of its duties so that the aforesaid Chairmen, jointly, may carry out the preliminary investigation in order to ascertain the possible non-compliance or infringement.

At the end of the preliminary investigation, if the non-compliance or breach is not deemed groundless, the Chairmen shall transmit the results of the preliminary investigation carried out to the Board of Directors and the Supervisory Board, which shall promote the most appropriate and adequate initiatives, taking into account the seriousness of the breach detected and in accordance with the powers/responsibilities assigned by the law and/or the Statute and/or the Model.

If the person concerned by the report is the Chairman of the Board of Directors and/or the Chairman of the Supervisory Board, the most senior member of the collegiate body to which they belong shall participate in the investigation in place of the person concerned.

5. Sistema Sanzionatorio per Mancata Osservanza del Modello e delle Norme e Disposizioni Richiamate / *Disciplinary System for Non-Compliance with the Model and the Recalled Rules and Provisions*

5.1 Principi generali / *General Principles*

[IT] L'articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Steelco Service prende atto e delibera la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle Procedure, ivi compresa la procedura Whistleblowing.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva realizzazione di un fatto-reato ovvero dalla punibilità dello stesso, dalla causazione di qualsiasi danno (patrimoniale e non) alla Società, nonché dallo svolgimento e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente esperita dalla Società.

Steelco Service si riserva infatti la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi quelli causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Il sistema disciplinare descritto nella presente sezione integra - per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto - il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica. Il Sistema Disciplinare risponde ai seguenti principi:

- La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore;
- In ottemperanza al principio del contraddittorio, viene assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato e la facoltà di addurre giustificazioni a difesa del proprio comportamento;
- Le sanzioni applicabili a fronte dell'inosservanza delle regole indicate nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali rispettano il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse;
- L'esistenza del Sistema Disciplinare connesso al mancato rispetto del Modello viene portato a conoscenza dei Destinatari attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società. Anche ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello *Statuto dei Lavoratori*, la Società pubblica l'intero cap. 5 della Parte Generale del Modello ed il Codice Etico tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della Società accessibili a tutti i lavoratori, nonché nell'intranet aziendale, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti che consentano una capillare diffusione presso tutti i destinatari interessati.

[EN] Article 6(2)(e) of the Decree provides that the organisation and management models must introduce a disciplinary system suitable for sanctioning non-compliance with the measures indicated in the model.

Steelco Service acknowledges and resolves to establish an appropriate system of sanctions for violations of the rules contained in the Ethical Code, the Model and related Procedures.

The application of disciplinary sanctions is irrespective of whether an offence has actually been committed or whether it is punishable, whether any damage (financial or otherwise) has been caused to the Company, and the conduct and/or outcome of any criminal proceedings initiated by the judicial authorities, as well as the exercise and/or outcome of any liability action for compensation that may be brought by the Company.

In fact, Steelco Service reserves the right to claim compensation for damages incurred as a result of such conduct, including those caused by the application by the judge of the measures provided for in Legislative Decree no. 231/2001.

The management and definition of disciplinary proceedings shall be entrusted, in consideration of the type of employment contract and/or assignment involved, to the Corporate Bodies and/or company departments that are competent by virtue of the powers and attributions conferred on them by the applicable legislation, the Statute and the Company's internal regulations.

The Disciplinary System described in this section integrates - for the aspects relevant to the Decree - the more general sanctions and disciplinary system inherent in employer-employee relations, as governed by labour law. The Disciplinary System complies with the following principles:

- The Company, aware of the need to comply with the laws and provisions in force on the subject, ensures that the sanctions imposed under this Disciplinary System comply with the provisions of the national collective labour agreements applicable to the sector;
- In compliance with the principle of cross-examination, the involvement of the person concerned and the right to provide justifications in defence of his or her conduct is ensured;
- The sanctions applicable for non-compliance with the rules set out in the Model, the Ethical Code and company procedures respect the principle of gradualness and proportionality with respect to the seriousness of the violations committed;
- The existence of the Disciplinary System related to non-compliance with the Model is brought to the attention of the Recipients through the means deemed most appropriate by the Company. Also for the purposes of Article 7, paragraph 1, of the Workers' Statute, the Company publishes the entire Chapter 5 of the General Section of the Model and the Ethical Code by posting it on the Company notice board(s) accessible to all workers, as well as on the company intranet, or by equivalent means and tools that allow for widespread dissemination among all the Addressees concerned.

5.2 Categorie paradigmatiche delle infrazioni sanzionabili / Paradigmatic Categories of Sanctionable Infractions

[IT] Di seguito, le categorie paradigmatiche delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto:

- Infrazioni di scarso rilievo e limitata gravità del Codice Etico, del Modello e relative procedure aziendali, tali da costituire mera inosservanza di prescrizioni operative (ad es. marginale e/o parziale inosservanza di una previsione contenuta in una procedura, omessa informativa all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.);
- Infrazioni del Codice Etico, del Modello e relative procedure aziendali costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- Infrazioni del Codice Etico, del Modello e relative procedure aziendali, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- Infrazioni del Codice Etico, del Modello e relative procedure aziendali dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- Infrazioni del Codice Etico, del Modello e relative procedure aziendali ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

Alle categorie di illeciti/infrazioni disciplinari sopra riportate, saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto – e secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere di sanzione – in modo proporzionale a:

- Gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- Natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- Eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- Ruolo, mansioni e qualifica dell'autore;
- Grado di fiducia coesistenziale alle mansioni assegnate all'autore;
- Ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

Gli uffici e/o le funzioni rispettivamente competenti nei confronti delle varie categorie dei Destinatari informeranno tempestivamente e dettagliatamente l'OdV in caso di esercizio dell'azione sanzionatoria per qualsiasi infrazione prevista dal presente sistema disciplinare.

Analogamente, l'OdV dovrà informare tempestivamente l'ufficio e/o la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti illecito ai fini del presente sistema disciplinare di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, vigilando sul conseguente procedimento disciplinare.

[EN] Below are the paradigmatic categories of sanctionable infractions, for the purposes of compliance with the Decree:

- *Infractions of little importance and limited seriousness of the Ethical Code, the Model and related company procedures, such as to constitute mere non-compliance with operational prescriptions (e.g. marginal and/or partial non-compliance with a provision contained in a procedure, failure to inform the SB about procedural violations and/or other situations of potential risk, omission of controls, etc.);*
- *Breaches of the Ethical Code, the Model and related company procedures constituting mere non-compliance with operational requirements of greater significance and seriousness, due to the importance of the subject matter and potential consequences;*
- *Infractions of the Ethical Code, the Model and related company procedures, even if not unambiguously directed to the commission of one or more crimes and/or offenses, but nevertheless objectively such as to entail the concrete risk thereof;*
- *Breaches of the Ethical Code, the Model and related company procedures unambiguously and unequivocally directed to the commission of one or more crimes and/or offenses regardless of the actual commission of the crime and/or realization of the criminal purpose;*
- *Breaches of the Ethical Code, the Model and related company procedures or, in any case, engaging in conduct such as to result in the application against the Company of any of the sanctions provided for in the Decree.*

To the above categories of disciplinary offenses/infractions, the sanctions specified in the following paragraphs will be applicable, depending on the nature of the relationship - and according to a criterion of progressive correspondence between category, species/genus of sanction - in proportion to:

- *Severity of the violation/infringement and/or the act committed;*
- *Nature and intensity of the subjective element;*
- *Possible recidivism or, in any case, existence of previous episodes;*
- *Role, duties and qualification of the perpetrator;*
- *Degree of trust coessential to the duties assigned to the perpetrator;*
- *Any other concrete circumstances deemed relevant.*

The offices and/or functions respectively competent in respect of the various categories of Recipients shall promptly inform the Supervisory Body in detail in the event of the exercise of sanctioning action for any breach provided for by this disciplinary system.

Similarly, the Supervisory Body shall promptly inform the competent office and/or function of any facts constituting offences for the purposes of this disciplinary system of which it has become aware in the performance of its duties, overseeing the consequent disciplinary proceedings.

5.3 Sanzioni / Sanctions

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale / Non-Managerial Employees

[IT] I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (non dirigenti) in violazione dei principi e delle regole del Codice Etico, del Modello e delle relative Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coessenziale alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. *Statuto dei Lavoratori*) e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva, il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, comma 4°, lett. b), del Decreto ricalca tale modello preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Assunto che il Modello, il Codice Etico e le procedure aziendali costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (ex art. 2104 Cod. Civ.), il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (ex art. 2106 Cod. Civ.), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla Società.

Le sanzioni astrattamente irrogabili sono le seguenti:

- Biasimo verbale;
- Biasimo scritto;
- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione minima tabellare;

- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per mancanze con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione commessa.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della Società - anche ai fini del Decreto - spetta alla funzione aziendale a ciò preposta.

[EN] *Conduct by employees (non-managers) in violation of the principles and rules of the Ethical Code, the Model and the relevant Procedures are defined as disciplinary offences.*

With reference to the type of sanctions that can be imposed on these employees, since a disciplinary system is available a priori that is coessential to the nature of the relationship, in accordance with Article 7 of Law no. 300 of 20 May 1970 (the so-called Workers' Statute) and the relevant collective contractual discipline, the disciplinary system provided for and required by Article 7, paragraph 4, letter b) of the Decree follows this pre-existing model, constituting an integration of it and borrowing its procedures and sanctions.

Assuming that the Model, the Ethical Code and the company procedures are an expression of the employer's power to issue provisions for the performance and discipline of work (pursuant to Article 2104 of the Civil Code), failure to comply with them constitutes a breach of the obligations arising from the employment relationship and a disciplinary offence (pursuant to Article 2106 of the Civil Code), in addition to liability for any damages caused to the Company.

The sanctions abstractly inflicted are as follows:

- Verbal reprimand;
- Written reprimand;
- Fine not exceeding 4 hours' minimum wage;
- Suspension from pay and service for a period not exceeding 10 days;
- Dismissal for misconduct with or without notice, depending on the seriousness of the breach committed.

The competence to take disciplinary action against (non-managerial) employees of the Company - also for the purposes of the Decree - lies with the relevant corporate function (Human Resources).

5.3.2 Dirigenti / Managers

[IT] Per i dirigenti, in particolare, costituisce "violazione" disciplinare la omessa o insufficiente vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori sottoposti alla loro direzione, dei principi e delle regole del Codice Etico, del Modello e delle sue Procedure.

Non essendo disponibile un sistema contrattuale collettivo, data la mancanza di previsioni *ad hoc*, la Società ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto anche nei confronti dei dirigenti (compresi gli apicali), con gli opportuni adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto.

Così - ferma l'eventuale azione risarcitoria - le sanzioni applicabili ai dirigenti, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- Biasimo verbale;
- Biasimo scritto;
- Multa non superiore a 10 ore di retribuzione;
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per mancanze con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione commessa.

Per la procedura di contestazione ed (eventuale) irrogazione della sanzione trovano applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello *Statuto dei Lavoratori*, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto.

Sarà comunque applicabile, inoltre, la sospensione cautelare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale spetta, anche ai fini del Decreto, alla funzione aziendale a ciò preposta (attualmente il CEO per i dirigenti apicali e la funzione Human Resources per tutti gli altri).

[EN] *For Managers, in particular, the omitted or insufficient supervision of the correct application, by workers under their direction, of the principles and rules of the Ethical Code, the Model and its Procedures constitutes a disciplinary violation.*

Since a collective contractual system is not available, given the lack of ad hoc provisions, the Company has decided to extend the sanctioning model envisaged above also to managers (including senior management), with the appropriate adjustments determined by the particular nature of the relationship.

Thus - without prejudice to any action for damages - the sanctions applicable to executives, based on the criteria already mentioned in the previous paragraphs, are identified as the following:

- *Verbal reprimand;*
- *Written reprimand;*
- *Fine not exceeding 10 hours' pay;*
- *Suspension from duty and pay for no more than 10 days;*
- *Dismissal for misconduct with or without notice, depending on the seriousness of the violation committed.*

The second and third paragraphs of Article 7 of the Workers' Statute apply to the procedure of contestation and (possible) imposition of sanctions, in compliance with the criteria of progressiveness and proportionality of sanctions in general set out above.

Precautionary suspension will also be applicable.

The competence to take disciplinary action against those who hold a managerial position lies, also for the purposes of the Decree, with the corporate function in charge thereof (currently the CEO for senior managers and the Human Resources function for all others).

5.3.3 Amministratori / Directors

[IT] *In ossequio all'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto – oltre all'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della Società sono individuate nelle seguenti:*

- *Censura/richiamo formale;*
- *Revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;*
- *Revoca dalla carica.*

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- *Per la censura e la revoca delle deleghe all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione. A tale fine anche l'OdV può chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere;*
- *Per la revoca, all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo può chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, per discutere e deliberare in ordine al procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere.*

In entrambi i casi, sotto il profilo procedurale, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, il CdA provvede a contestare tale addebito all'amministratore interessato, assegnandogli un congruo termine onde consentirgli di presentare le proprie giustificazioni, a seguito della cui valutazione, eventualmente anche previo espletamento di un approfondimento istruttorio, ovvero, comunque, alla scadenza del termine originariamente assegnato (ed eventualmente prorogato), l'Organo competente procede con l'eventuale deliberazione della misura sanzionatoria.

La revoca dalla carica deve essere comunque applicata alla stregua dell'art. 2383 Cod. Civ.

[EN] *In observance of Article 6, paragraph 2, letter e) of the Decree - in addition to the possible exercise (always available) of compensatory liability action - the measures (with express sanctioning purpose) applicable to the directors of the Company are identified in the following:*

- *Formal censure/recall;*
- *Revocation of operational proxies, in particular, of those whose (in)fulfillment is (directly or indirectly) related to the concretely ascertained violation;*
- *Revocation from office.*

The competence to apply the measures against the Company's Directors lies with:

- *For censure and revocation of proxies to the Board of Directors, with a resolution passed by a majority of its members and with mandatory abstention of the accused Director, against whom the violation has*

been ascertained. To this end, the Supervisory Body may also formally request the Board of Directors to meet, placing on the agenda the opening of the sanction proceedings against the Director;

- For revocation, to the Ordinary Meeting; to this end, the Board of Directors may formally request the convening of the Ordinary Meeting, within the statutory terms, to discuss and deliberate on the sanction proceedings against the Director.*

In both cases, from a procedural point of view, if it is found that the charge is not manifestly unfounded, the Board of Directors shall dispute such charge to the director concerned, assigning him/her an appropriate period of time in order to allow him/her to present his/her justifications, following the assessment of which, possibly also after the completion of an in-depth investigation, or, in any case, upon expiry of the term originally assigned (and possibly extended), the competent Body shall proceed with the possible resolution of the sanctioning measure.

In any case, revocation from office must be applied in accordance with Article 2383 of the Civil Code.

5.3.4 Membri dell'OdV / SB Members

[IT] Per i membri dell'OdV, la violazione del Modello costituisce motivo di revoca per giusta causa da parte del CdA ai sensi del precedente paragrafo 4.3.

[EN] *For SB Members, violation of the Model is grounds for removal for just cause by the Board of Directors pursuant to Section 4.3 above.*

5.3.5 Lavoratori Parasubordinati / Parasubordinate Employees

[IT] Non essendo possibile estendere a tali soggetti – in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto – il Sistema Disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio (supra, par.5.3.1), si rende necessario introdurre un sistema di misure adottabili che, pur nel rispetto dei criteri generali sopra individuati (tra gli altri, contraddittorio e proporzionalità della sanzione), non contrasti con le caratteristiche proprie del rapporto di tali collaboratori.

A tal fine, Steelco Service ha previsto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le seguenti misure:

- Censura/richiamo formale;
- Applicazione di penali convenzionali, da un minimo pari al 10% ad un massimo 50% del compenso annuale pattuito, a qualsiasi titolo, anche incentivante;
- Sospensione dell'incarico e dal compenso per un massimo di 6 mesi;
- Risoluzione anticipata del contratto.

Sotto il profilo procedurale, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, la funzione competente provvede a contestare tale addebito al collaboratore interessato, assegnandogli un congruo termine onde consentirgli di presentare le proprie giustificazioni.

In esito alla valutazione di tali giustificazioni, anche previo eventuale espletamento di un approfondimento istruttorio ovvero, comunque, alla scadenza del termine originariamente assegnato (ed eventualmente prorogato), si procede con l'eventuale deliberazione della misura sanzionatoria.

La Società provvede a dare adeguata divulgazione della presente previsione sanzionatoria per i suddetti collaboratori parasubordinati, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare:

- All'atto del suo inserimento, la Società fornirà al collaboratore parasubordinato copia del Modello (o assolverà a tale obbligo con modalità alternative ma parimenti efficaci);
- Il collaboratore sottoscriverà apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

La competenza per l'applicazione delle misure di cui sopra nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo spetta alla funzione aziendale a ciò preposta che le applica nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

[EN] *Since it is not possible to extend to such persons - due to the different nature of their legal relationship - the Disciplinary System envisaged for employees in the strict sense of the term (para. 5.3.1 above), it is necessary to introduce a system of measures that can be adopted which, while complying with the general criteria identified above (inter alia, contradictory and proportionality of the sanction), does not conflict with the characteristics of the relationship of such employees.*

To this end, Steelco Service has provided for the following measures - apart from the action for compensation liability:

- Formal censure/recall;
- Application of conventional penalties, from a minimum of 10% to a maximum of 50% of the agreed annual remuneration, for any reason whatsoever, including incentive payments;
- Suspension of the assignment and of the remuneration for a maximum of 6 months;
- Early termination of the contract.

From a procedural point of view, if it is found that the charge is not manifestly unfounded, the competent function shall notify the employee concerned, assigning him/her a reasonable period of time in order to allow him/her to submit his/her justifications.

Following the assessment of such justifications, also after any further investigations have been carried out or, in any case, upon expiry of the term originally assigned (and possibly extended), a decision is taken as to the possible imposition of sanctions.

The Company shall ensure adequate disclosure of this sanctioning provision for the above-mentioned para-subordinate collaborators, in such a way as to guarantee maximum knowability and accessibility to each of them. In particular:

- When he/she is hired, the Company shall provide the para-subordinate collaborator with a copy of the Model (or shall fulfil this obligation by alternative but equally effective means);
- The employee shall sign a specific declaration acknowledging that he/she has read the said documents and, in any case, that he/she is fully aware of and accepts their contents, with the consequent commitment to observe them in the performance of his/her activities.

Competence for the application of the above measures against the persons referred to in this paragraph lies with the relevant corporate function (Human Resources), which shall apply them in compliance with the principle of cross-examination with the offender, as well as with the criteria of progressiveness and proportionality of the sanctions.

5.3.6 Soggetti Terzi (Consulenti, Agenti, Fornitori) / Third Parties (Consultants, Agents, Suppliers)

[IT] Nel caso di messa in atto di azioni o comportamenti che integrino una qualsiasi fattispecie di reato contemplata dal Decreto da parte di agenti, consulenti esterni, fornitori, la Società, a seconda della gravità della violazione avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti sopra indicati.

A tal fine, Steelco Service ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi contratti che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione; (b) l'impegno a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione del Modello o del Codice Etico; (c) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

[EN] In the event of actions or behaviour constituting any of the offences covered by the Decree being carried out by agents, external consultants or suppliers, the Company, depending on the seriousness of the violation, will be entitled, depending on the different types of contract, to withdraw from the existing relationship for just cause or to terminate the contract for non-performance by the above-mentioned parties.

To this end, Steelco Service has provided for the insertion of special clauses in the same contracts which provide for: (a) information to Third Parties of the adoption of the Model and the Ethical Code by the Company, which the same declare that they have read; (b) a commitment not to engage in behaviour which may lead to a breach of the Model or of the Ethical Code; (c) the right for the Company to terminate the relationship or terminate the contract (with or without the application of penalties), in the event of non-compliance with these obligations.

5.3.7 Disposizioni in Materia Antinfortunistica / Accident Prevention Provisions

[IT] Con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), nonché all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, saranno paradigmaticamente sanzionabili le violazioni degli obblighi puniti in capo al datore di lavoro (anche delegato) e ai dirigenti dall'art. 55 del D.Lgs. n. 81/2008, in capo ai preposti dall'art. 56, in capo ai lavoratori dall'art. 59, sempre dello stesso D.Lgs. n. 81/2008, nonché le violazioni degli obblighi previsti in capo agli stessi soggetti da qualsiasi fonte di secondo grado (contrattazione collettiva, regolamenti, protocolli, procedure etc.).

A titolo di esempio saranno sanzionabili le seguenti violazioni:

- La mancata collaborazione, con il datore di lavoro, il suo delegato e/o i dirigenti e/o i preposti, all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- La mancata partecipazione ai programmi di formazione e addestramento organizzate dal datore di lavoro o dal suo delegato;
- L'inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale dei lavoratori stessi;
- Il rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- La scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro;
- La disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
- La mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza.

Inoltre, con particolare riferimento al datore di lavoro (originario e delegato) nonché ai dirigenti, saranno paradigmaticamente sanzionabili:

- La mancata valutazione e/o documentazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro e programmazione delle misure di prevenzione conseguenziali;
- La mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici biologici;
- La mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- La mancata organizzazione ed attuazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- Il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- La mancata acquisizione di documenti certificazioni obbligatorie di legge;
- La mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- La mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- La mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza ovvero l'intralcio di tali flussi.

[EN] *With particular reference to the prevention of the offences referred to in Article 25-septies of the Decree (culpable homicide or serious or very serious culpable injuries committed in breach of the rules on the protection of health and safety at work), as well as in Article 30 of Legislative Decree No. 81/2008, violations of the obligations punishable for employers (including delegated employers) and managers under Article 55 of Legislative Decree No. 81/2008, for supervisors under Article 56, and for workers under Article 59 of the same Decree, as well as violations of the obligations imposed on the same persons by any second-level source (collective bargaining, regulations, protocols, procedures, etc.).*

By way of example, the following violations will be punishable:

- *Failure to cooperate, with the employer, his delegate and/or managers and/or supervisors, in the fulfilment of obligations for the protection of health and safety in the workplace;*
- *Failure to participate in education and training programmes organised by the employer or his delegate;*
- *Failure to comply with the provisions and instructions given by superiors for the purposes of the collective and individual protection of workers*
- *The refusal to undergo health checks resulting from the prescriptions of the competent doctor in relation to the risk factors to which they are exposed;*
- *The incorrect use of machinery, equipment, tools, dangerous substances and preparations, means of transport and other work equipment;*
- *The disabling or tampering with guards, protections or other safety signalling and control devices;*
- *The non-use or incorrect use of safety devices.*

Moreover, with particular reference to the employer (original and delegated) as well as to managers, the following will be paradigmatically punishable:

- *The failure to assess and/or document the risks to health and safety at work and to plan consequential prevention measures;*
- *Failure to adopt and/or to effectively implement a company organisational structure suitable for ensuring compliance with the technical and structural standards laid down by law in respect of equipment, plants, workplaces, chemical and physical/biological agents;*

- *Failure to organise emergency measures, first aid, contract management, periodic safety meetings, consultation of workers' safety representatives;*
- *The failure to organise and implement health surveillance activities;*
- *Failure to perform supervisory activities with reference to workers' compliance with procedures and instructions on safe working;*
- *The failure to acquire documents and certifications required by law;*
- *The failure to periodically check the application and effectiveness of the procedures adopted;*
- *The failure to make available and/or supplement, where necessary, the financial resources required for the various legal requirements in terms of accident prevention and prevention;*
- *The failure to organise adequate information flows to the supervisory body or the obstruction of such flows.*

5.3.8 Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing / Application Measures of Whistleblowing Discipline

[IT] Anche in osservanza a quanto previsto e richiesto dall'art. 6, comma 2 bis, lettere c) e d) del Decreto, come inserito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 179/2017, Steelco Service ha inteso integrare il sistema disciplinare del proprio Modello con le previsioni che seguono:

- a) Atti ritorsivi e/o discriminatori, da intendersi come comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e 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 dal d.lgs. n. 24/2023;
- 1) In tali ipotesi, nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società trovano applicazione, a seconda dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previste, le seguenti sanzioni:
 - multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei casi in cui le conseguenze delle condotte ritorsive/discriminatorie abbiano avuto riflessi minimali sulla situazione lavorativa e/o familiare del segnalante;
 - licenziamento con preavviso, qualora le conseguenze delle condotte ritorsive/discriminatorie abbiano avuto riflessi rilevanti sulla situazione lavorativa e/o familiare del segnalante;
 - licenziamento senza preavviso (cd. "giusta causa"), qualora le conseguenze delle condotte ritorsive/discriminatorie abbiano portato al licenziamento del segnalante. La condotta tenuta da un soggetto appartenente alla categoria dei quadri, e ancor più, dei dirigenti, è valutata con maggiore rigore.
 - 2) A seconda della gravità della condotta (come sopra declinata) e delle altre specificità del caso concreto, nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione così come nei confronti dei collaboratori parasubordinati sono applicate le più gravi misure sopra rispettivamente previste.
 - 3) A seconda della gravità della condotta e delle altre specificità del caso concreto, nei confronti dei lavoratori distaccati o somministrati la Società procede alla cessazione del distacco o della somministrazione. Qualora la condotta abbia avuto riflessi rilevanti sulla situazione lavorativa/familiare del segnalante ovvero quando abbia portato al suo licenziamento, la Società pone in essere ogni azione lecita e ragionevole affinché il datore di lavoro del dipendente distaccato o somministrato provveda a licenziarlo.
- b) Mancata istituzione di canali di segnalazione interna, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023
- 1) In tali ipotesi, a seconda della gravità della condotta e delle altre specificità del caso concreto, nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, la Società si adopera affinché siano irrogate le più gravi sanzioni applicabili;
- c) Violazioni degli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- 1) In tali ipotesi, nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, a seconda dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previste, nonché considerato il livello di divulgazione dell'informazione, trovano applicazione le seguenti sanzioni:
 - multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei casi in cui le conseguenze delle violazioni

in parola abbiano avuto riflessi minimali sulla situazione lavorativa/familiare del segnalante ovvero non abbiano comportato la necessità per il segnalante di difendersi di fronte a qualsiasi Autorità e/o in qualsiasi sede, stragiudiziale o giudiziale;

- licenziamento con o senza preavviso, qualora le conseguenze delle violazioni in parola abbiano avuto riflessi rilevanti sulla situazione lavorativa/familiare del segnalante ovvero quando lo abbiano costretto a difendersi di fronte a qualsiasi Autorità e/o in qualsiasi sede, stragiudiziale o giudiziale.

La condotta tenuta da un soggetto appartenente alla categoria dei quadri, e tanto più dei dirigenti, è valutata con maggiore rigore.

- 2) A seconda della gravità della condotta e delle altre specificità del caso concreto, nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione così come nei confronti dei collaboratori parasubordinati saranno applicate le più gravi misure sopra previste.
- 3) A seconda della gravità della condotta e delle altre specificità del caso concreto, nei confronti dei lavoratori distaccati o somministrati la Società procede alla cessazione del distacco o della somministrazione. Qualora la violazione degli obblighi di tutela della riservatezza abbia avuto riflessi rilevanti sulla situazione lavorativa/familiare del segnalante ovvero lo abbia costretto a difendersi di fronte a qualsiasi Autorità e/o in qualsiasi sede (stragiudiziale o giudiziale), la Società pone in essere ogni azione lecita e ragionevole affinché il datore di lavoro del dipendente distaccato o somministrato provveda a licenziarlo.

d) Segnalazioni che si rivelino poi infondate, qualora siano state effettuate con dolo o colpa grave

- 1) In tali ipotesi, nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, trovano applicazione, a seconda dei criteri di progressività e proporzionalità, le seguenti sanzioni:
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione ovvero licenziamento con preavviso, qualora sia emersa la colpa grave del segnalante;
 - licenziamento per giusta causa, qualora sia emerso il dolo del segnalante.

La condotta tenuta da un soggetto appartenente alla categoria dei quadri o dei dirigenti è valutata con maggiore rigore.

- 2) Nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, sempre a seconda dei criteri di progressività e proporzionalità, si applicano le seguenti misure:
 - revoca dalle deleghe operative, qualora sia emersa la colpa grave del segnalante;
 - revoca dalla carica, qualora sia emerso il dolo del segnalante.
- 3) Nei confronti dei collaboratori parasubordinati, sempre in base ai criteri di progressività e proporzionalità, si applica:
 - penale convenzionale o sospensione dall'incarico e dal compenso, qualora sia emersa la colpa grave del segnalante;
 - scioglimento anticipato dal contratto, qualora sia emerso il dolo del segnalante.
- 4) Nei confronti dei lavoratori distaccati o somministrati la Società procede alla cessazione del distacco o della somministrazione. Qualora sia emerso il dolo del segnalante, la Società pone in essere ogni azione lecita e ragionevole affinché il datore di lavoro del dipendente distaccato o somministrato provveda a licenziarlo.

e) Omissa Segnalazione

La Società si riserva la facoltà di sanzionare – anche ai sensi degli artt. 2104 e 2105 Cod. Civ., per i lavoratori subordinati, o del combinato disposto degli artt. 1175 e 1375 Cod. Civ., per tutte le altre tipologie di rapporto – i Destinatari che (dolosamente o colposamente) omettano di segnalare alla Società gli illeciti. La condotta omissiva è valutata con maggiore rigore se tenuta da un soggetto appartenente alla categoria dei quadri o dei dirigenti.

Sotto il profilo procedurale, per tutti i casi di cui sopra si seguiranno le specifiche disposizioni, a seconda della diversa tipologia/natura del rapporto che lega la Società al Destinatario.

La messa in atto delle azioni o comportamenti sopra elencati da parte di agenti, consulenti esterni, fornitori, potrà determinare, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento della Società qualora da tale comportamento ne derivino danni.

[EN] Also in compliance with the provisions and requirements of Article 6, paragraph 2-bis, letters c) and d) of the Decree, as inserted by Article 2 of Legislative Decree 179/2017, Steelco Service has intended to supplement the disciplinary system of its Model with the following provisions:

(a) Retaliatory and/or discriminatory acts, to be understood as conduct, acts or omissions, even if only attempted or threatened, put in place as a result of the whistleblowing report, the report to the judicial or accounting authorities or the public disclosure, and which causes or may cause, directly or indirectly, unjust damage to the person making the report or the person making a public disclosure and/or to the other persons specifically identified by Legislative Decree no. 24/2023.

1. In such cases, the following sanctions shall be applied against employees of the Company, according to the criteria of progressiveness and proportionality of the sanctions in general provided for above
 - fine or suspension from service and pay, in cases where the consequences of the retaliatory/discriminatory conduct have had minimal repercussions on the work and/or family situation of the whistleblower;
 - dismissal with notice, where the consequences of the retaliatory/discriminatory conduct have had a significant impact on the whistleblower's work and/or family situation;
 - dismissal without notice ("just cause"), if the consequences of the retaliatory/discriminatory conduct have led to the dismissal of the whistleblower. Conduct by a person belonging to the category of executives, and even more so, managers, is assessed with greater severity.
2. Depending on the seriousness of the conduct (as set out above) and the other specificities of the concrete case, the most serious measures envisaged above shall be applied to the members of the Board of Directors as well as to para-subordinate collaborators.
3. Depending on the seriousness of the conduct and the other specificities of the concrete case, against seconded or temporary workers the Company shall terminate the secondment or temporary employment. Where the conduct has had a significant impact on the work/family situation of the whistleblower or has led to his dismissal, the Company shall take all lawful and reasonable action to ensure that the employer of the seconded or administered employee dismiss him/her.

(b) Failure to establish internal reporting channels, failure to adopt procedures for making and handling reports, adoption of procedures for making and handling reports that do not comply with the requirements of Articles 4 and 5 of Legislative Decree No. 24/2023.

1. In such cases, depending on the seriousness of the conduct and the other specific features of the case, the Company shall take action against the members of the Board of Directors to ensure that the most severe sanctions applicable under the above provisions are imposed.

(c) Failure to comply with the obligations to protect the confidentiality of the identity of the reporter, of the persons involved or otherwise mentioned in the report and of the content of the report and the relevant documentation.

1. In such cases, in respect of employees of the Company, depending on the criteria of progressiveness and proportionality of the sanctions in general provided for above, and taking into account the level of disclosure of information, the following sanctions shall apply
 - fine or suspension from service and pay, in cases where the consequences of the breaches in question have had minimal repercussions on the whistleblower's work/family situation or have not entailed the need for the whistleblower to defend himself before any Authority and/or in any extrajudicial or judicial venue
 - dismissal with or without notice, where the consequences of the breaches in question have had a significant impact on the reporter's work/family situation or where they have forced him/her to defend himself/herself before any Authority and/or in any extrajudicial or judicial venue.

The conduct of a person belonging to the category of middle managers, and even more so of executives, is assessed with greater severity.

2. Depending on the seriousness of the conduct and the other specificities of the concrete case, the most serious measures envisaged above shall be applied to the members of the Board of Directors as well as to para-subordinate collaborators.
3. Depending on the seriousness of the conduct and the other specific features of the concrete case, against seconded or temporary workers the Company shall terminate the secondment or temporary employment. If the breach of confidentiality protection obligations has had significant repercussions on the work/family situation of the whistleblower or has forced him/her to defend himself/herself before any Authority and/or in any forum (extrajudicial or judicial), the Company shall take all lawful and reasonable action to ensure that the employer of the seconded or administered employee dismiss him/her.

(d) Reports that later prove to be unfounded, if they were made with malice or gross negligence.

1. In such cases, the following sanctions shall apply to employees of the Company, according to the criteria of progressiveness and proportionality
 - suspension from service and pay or dismissal with notice, if the serious misconduct of the whistleblower is proven;
 - dismissal for just cause, if the whistleblower's wilful misconduct has come to light.

Conduct by a person belonging to the category of middle managers or executives shall be assessed more severely.

2. The following measures shall be applied against members of the Board of Directors, again in accordance with the criteria of progressiveness and proportionality
 - revocation of the operating powers, where the serious misconduct of the whistleblower has emerged;
 - revocation from the office, if the wilful misconduct of the whistleblower has emerged.
3. With regard to para-subordinate collaborators, again in accordance with the criteria of progressiveness and proportionality, the following shall apply
 - contractual penalty or suspension from the office and from the remuneration, if the serious misconduct of the whistleblower has emerged;
 - early termination of the contract, if the whistleblower's wilful misconduct has come to light.
4. In respect of the seconded or administered workers, the Company shall proceed to terminate the secondment or administration. If the whistleblower's wilful misconduct is proven, the Company shall take all lawful and reasonable action to ensure that the employer of the seconded or administered employee dismisses him/her.

(e) Failure to report

The Company reserves the right to penalise - also pursuant to Articles 2104 and 2105 of the Civil Code, for employees, or to the combined provisions of Articles 1175 and 1375 of the Civil Code, for all other types of relationship - Addressees who (wilfully or negligently) fail to report offences to the Company. The omissive conduct is assessed with greater severity if it is committed by a person belonging to the category of middle managers or executives.

From a procedural point of view, specific provisions shall be followed for all the above cases, depending on the different type/nature of the relationship linking the Company to the Recipient.

The implementation of the actions or conduct listed above by agents, external consultants, suppliers, may determine, depending on the different types of contract, the termination of the contractual relationship, or the right to withdraw from it, without prejudice to any claim for compensation by the Company if damage is caused by such conduct.