



**Modello di organizzazione,
gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001
di Amplifon S.p.A.**

ESTRATTO PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 luglio 2023

Indice

1	Introduzione	2
1.1	Finalità del Modello	2
1.2	Struttura del documento	2
1.3	Il Codice Etico	3
1.4	Destinatari e soggetti “Terzi”	3
2	Il Decreto Legislativo 231/01	5
2.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	5
2.2	Le fattispecie di reato previste dal Decreto	6
2.3	Le sanzioni previste	7
2.4	I reati commessi all'estero	9
2.5	La condizione esimente della responsabilità amministrativa	9
3	Linee Guida di Confindustria e di Confindustria Dispositivi Medici	11
4	Adozione del Modello di Amplifon	12
4.1	Introduzione	12
4.2	Il Modello 231 e Sistema di Controllo Interno	12
4.3	Metodologia di predisposizione del Modello di Amplifon	13
4.4	Mappatura delle attività sensibili	14
5	Diffusione del Modello e formazione delle risorse	14
5.1	Premessa	14
5.2	Comunicazione del Modello	15
5.3	Formazione del personale	15
5.4	Informazione ai Partner d'affari, fornitori, consulenti e collaboratori esterni	16
6	Regole di comportamento	16
7	L'Organismo di Vigilanza di Amplifon	17
7.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	17
7.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
7.3	Nomina dell'Organismo di Vigilanza e decadenza dell'incarico	21
7.4	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	24
7.4.1	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	24
7.4.2	Sistema di segnalazione delle violazioni di Amplifon ai sensi del D.lgs. 24/2023	25
7.4.3	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	26
7.5	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	27
7.6	Rapporti tra gli Organismi di Vigilanza del Gruppo	28
8	Sistema disciplinare	28
9	Aggiornamento e adeguamento del Modello	28

1 Introduzione

1.1 Finalità del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”) di Amplifon S.p.A. (di seguito anche “Amplifon” o la “Società”), adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”), prevede un insieme di principi, regole e disposizioni che disciplinano il funzionamento della Società e le modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno, al fine di prevenire, anche attraverso l'adozione e la gestione di un adeguato ed efficace sistema di controllo delle attività aziendali esposte a rischio (cd. “attività sensibili”¹), la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal Decreto (cd. “reati presupposto”) dai quali può originare la responsabilità amministrativa della Società.

In particolare, attraverso il presente documento e il rispetto delle sue previsioni da parte di tutti i destinatari dello stesso, Amplifon intende:

- rispondere alle esigenze espresse dalla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, identificando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e definendo i protocolli di controllo atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere e rafforzare in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all'eticità, alla correttezza e alla trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili identificate, la consapevolezza dei rischi connessi alle loro condotte e di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito suscettibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati, in quanto gli stessi sono contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- consentire alla Società, grazie a una continua azione di monitoraggio, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare comportamenti illeciti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il Modello di Amplifon è stato aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 27 luglio 2023.

1.2 Struttura del documento

La struttura del Modello si compone di:

- *Codice Etico*, che definisce i valori, i principi etici e gli standard di condotta che Amplifon riconosce come propri, cui devono ispirarsi tutti i destinatari del Modello nella conduzione delle

¹ Attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

proprie attività, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e/o non allineati agli standard aziendali;

- *Parte Generale*, che descrive i contenuti del Decreto, le finalità del Modello e le specifiche regole di *governance* dello stesso, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- *Parte Speciale*, che descrive, per ciascuna macroarea aziendale e le relative attività sensibili a "rischio 231", le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare e i protocolli di controllo adottati dalla Società per la prevenzione di tali rischi;
- *Allegati del Modello* (i.e., Regolamento dell'OdV, Clausole Standard, Sistema Disciplinare, Catalogo Reati, Procedura Flussi Informativi verso l'OdV).

Oltre a quanto riportato sopra, risultano punti cardine del Modello di Amplifon anche:

- la mappatura delle attività sensibili ovvero l'individuazione delle attività aziendali nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto e i rischi-reato associabili;
- la previsione di specifiche policy e procedure aziendali a presidio dei processi e delle relative attività sensibili ritenuti a rischio potenziale di commissione di reati (e.g., Anticorruption Policy);
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi di comportamento e delle procedure istituite, anche mediante lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del Modello;
- l'istituzione di un adeguato sistema di Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/2023;
- l'adozione di un sistema disciplinare contenente le misure da applicare in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello.

1.3 Il Codice Etico

Il Codice Etico è uno strumento che indirizza la generalità dei comportamenti del personale di Amplifon. Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto. Tale documento è, inoltre, reso disponibile a tutti i destinatari del Modello, in un'apposita sezione del sito intranet aziendale nonché del sito internet della Società, al fine di renderne accessibile il contenuto.

1.4 Destinatari e soggetti "Terzi"

Si intendono destinatari del Modello ("Destinatari") e quindi obbligati al rispetto delle prescrizioni ivi contenute:

- a) le persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione di amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità organizzativa di questa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (cd. "Apicali").

Rientrano in questa definizione, a titolo esemplificativo, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, e tutti coloro che di fatto esercitano le suddette funzioni;

- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "Apicali" sopra indicati, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale in essere, ancorché distaccati all'estero o presso altre società del Gruppo (limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della Società) (cd. "Sottoposti").

Rientrano in questa definizione, a titolo esemplificativo, i lavoratori subordinati, gli stagisti, i collaboratori legati da un contratto a termine, i prestatori di lavoro temporaneo, gli interinali, i parasubordinati in genere e i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della stessa.

I Destinatari, di cui ai punti a) e b) sono tenuti all'osservanza di tutte le disposizioni del Modello nelle sue rispettive componenti (Parte Generale e Parte Speciale), nonché del Codice Etico, anche in adempimento ai doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Ogni violazione alle prescrizioni ivi contenute potrà essere sanzionata in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare previsto dal Modello 231.

Dai Destinatari del Modello si distinguono i soggetti "Terzi", diversi dai soggetti "Apicali" e "Sottoposti" di cui sopra, i quali - pur non essendo formalmente inseriti nell'organizzazione societaria - operano per conto o nell'interesse della stessa, in forza di rapporti contrattuali in essere.

Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo, gli outsourcers, i consulenti, i fornitori, gli appaltatori di servizi, i partner commerciali.

Tali soggetti "Terzi" sono tenuti a prendere visione del Modello 231 adottato da Amplifon, nonché ad impegnarsi al rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico della Società e delle regole di comportamento previste nella Parte Generale del Modello, per gli aspetti di competenza. I contratti che ne regolano i rapporti prevedono specifiche clausole che prescrivono tale impegno, il cui mancato rispetto può comportare anche la risoluzione del contratto da parte della Società.

In considerazione delle diverse peculiarità dei rapporti intercorrenti tra la Società e i sopraccitati soggetti, ne conseguono diversi ambiti oggettivi e soggettivi di applicazione del presente Modello:

- nei confronti dei "Destinatari" in senso stretto il Modello si intende effettivo e vigente in tutte le sue singole disposizioni;
- nei confronti dei propri fornitori, consulenti e partner (cd. "Terzi"), laddove sia ipotizzabile il compimento di attività classificabili come sensibili, Amplifon ha deciso di vincolare i medesimi, mediante clausola contrattuale, al rispetto delle regole di comportamento previste nella presente

Parte Generale oltre che delle previsioni contenute nel Codice Etico e dei principi presenti nella Politica Anticorruzione di Gruppo.

2 Il Decreto Legislativo 231/01

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente indicati².

Tale disciplina si applica agli Enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, un Ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi e/o tentati, nell'interesse o a vantaggio della Società, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti subordinati, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di interesse, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita è posta in essere con l'intento di conseguire un beneficio/vantaggio di qualunque natura per la Società (eventualmente concorrente con quello dell'autore del reato), indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sulla Società ogniqualvolta dalla condotta dell'autore del reato sia comunque originato un vantaggio per la Società di qualsiasi tipo.

² Il Decreto è stato emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Lo stesso ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

È opportuno precisare che l'Ente non risponde invece, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, del D. Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di Terzi.

La responsabilità dell'Ente, pertanto, sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente.

Inoltre, la responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima: in forza di tale principio l'Ente, infatti, risponde anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, oppure nel caso in cui il reato si estingua in capo al singolo (per una causa diversa dall'amnistia).

2.2 Le fattispecie di reato previste dal Decreto

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati³ attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
6. Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto);
10. Reati e illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);

³ L'elenco dei reati presupposto riportati nel presente Modello è aggiornato alla data di delibera del 26 ottobre 2022 del Consiglio di Amministrazione di Amplifon S.p.A.

11. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
12. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* del Decreto);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
16. Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
17. Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
18. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
19. Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
20. Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto);
21. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
23. Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto);
24. Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 Marzo 2006, n. 146).

2.3 Le sanzioni previste

Il sistema sanzionatorio descritto dall'articolo 9 del D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono applicate qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile e sono calcolate tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare.

Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

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

In particolare, le sanzioni interdittive si applicano soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato e solo nel caso in cui l'Ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative, ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ovvero fino a sette anni per i reati di corruzione commessi dagli apicali ai sensi dell'articolo 25 del Decreto (cfr. art. 25 co. 5 D. Lgs. 231/2001), ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente).

La confisca del profitto è inoltre sempre disposta nel caso di reato commesso da soggetti apicali, anche nel caso in cui ricorrano le condizioni per l'esimente di cui all'articolo 6 del Decreto (cfr. art. 6 co. 5 D. Lgs. 231/2001).

Il profitto del reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente; è stato inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere

identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente).

Pubblicazione della sentenza di condanna

Può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva. Consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'Ente.

2.4 I reati commessi all'estero

La responsabilità amministrativa dell'Ente può discendere non solo per reati commessi in Italia (in tutto o in parte) ma, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, anche in relazione a reati commessi all'estero⁴, allorché ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato è commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente presenta la sede principale in Italia;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale si trova nel territorio dello Stato e non è stato estradato.

2.5 La condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora, in caso di illeciti commessi dai soggetti apicali, l'Ente dimostri che:

- (a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

⁴ Si consideri che il decreto legislativo di attuazione della Direttiva 2017/1371, prevede espressamente che i delitti tributari di cui agli artt. 4, 5 e 10 *quater* del D. Lgs. 74/2000 rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente "se commessi anche in parte nel territorio di altro Stato membro".

- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera (b).

L'articolo 7 del Decreto stabilisce, invece, le condizioni di esonero dalla responsabilità qualora si tratti di illeciti commessi dai soggetti "Sottoposti". In tal caso l'Ente sarà chiamato a rispondere soltanto nel caso in cui sia dimostrato che la commissione dell'illecito è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Inosservanza che si intende in ogni caso esclusa qualora:

- l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il Modello preveda misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione.

Sebbene l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisca una facoltà dell'Ente e non un obbligo, la sua mancata adozione espone dunque l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti suindicati. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del suddetto Modello, prima della commissione dell'illecito, di fatto costituisce condizione imprescindibile per poter beneficiare dell'esimente dalla responsabilità di cui al Decreto.

In linea con l'articolo 6, comma 2 del D. Lgs. 231/2001, il Modello risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al Decreto;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'efficace attuazione dello stesso, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del documento, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente, ovvero nel caso di modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3 Linee Guida di Confindustria e di Confindustria Dispositivi Medici

Nella predisposizione della presente versione del proprio Modello, Amplifon ha tenuto anche in considerazione i principi espressi dalle Linee Guida di Confindustria e quelle più specifiche - tenuto conto del settore in cui la Società opera - di Confindustria Dispositivi Medici.

Le Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

1. **Individuazione delle aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia potenzialmente possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.
2. **Predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli di controllo. Le componenti rilevanti del sistema di controllo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
 - individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
3. **Obbligo di informazione** dell'organismo di controllo.
 4. Possibilità, in seno ai gruppi di società, di **soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D. Lgs. 231/2001**, a condizione che:
 - in ogni controllata sia istituito l'organismo di vigilanza ex art. 6, co. 1, lett. b) (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata se di piccole dimensioni);
 - sia possibile, per l'organismo della controllata, avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo;

- o siano concordati meccanismi di raccordo e di coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della capogruppo e l'Organismo di Vigilanza della società controllata, al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati per lo svolgimento dell'attività di vigilanza;
- o le risorse dell'Organismo della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumano, nella sostanza, la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'organismo di controllo di quest'ultima.

Tali Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale, costituiscono un riferimento sul piano metodologico per le imprese nell'ambito della predisposizione dei Modelli 231. Ciascuna società, in fase di definizione/aggiornamento del proprio Modello, considerando la peculiarità che la contraddistingue, recepisce tali misure declinandole, ove opportuno, nell'ambito delle fattispecie applicabili.

4 Adozione del Modello di Amplifon

4.1 Introduzione

Il Gruppo Amplifon è *leader* globale nella scelta, predisposizione ed applicazione di soluzioni per l'udito (apparecchi acustici).

Fondato nel 1950, il Gruppo opera in 25 Paesi e 5 continenti grazie alla professionalità di circa 18.600 dipendenti e collaboratori e con una rete distributiva di circa 9.200 punti vendita, che comprendono sia negozi gestiti direttamente (cd. "*corporate shops*") che negozi in *franchising*, *shop-in-shop* e *corners*.

Il titolo Amplifon, già quotato sul MTA di Borsa Italiana dal 2001, sul segmento STAR di Borsa Italiana dal 2008, parte dell'indice FTSE MIB dal dicembre 2018 e dello Stoxx Europe 600 dal 24 giugno 2019, è entrato a fare parte dell'indice MSCI Global Standard dal 30 novembre 2020.

La Società è organizzata secondo il sistema di amministrazione tradizionale con l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Coerentemente con l'evoluzione della struttura organizzativa e la natura multinazionale del Gruppo, Amplifon S.p.A. (in qualità di Società controllante) si occupa della definizione e dello sviluppo dell'indirizzo strategico e dell'attività di coordinamento strategico per l'intero Gruppo, mentre il presidio delle attività operative è in capo alle filiali presenti nei rispettivi Paesi.

4.2 Il Modello 231 e Sistema di Controllo Interno

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi in essere in azienda e nel Gruppo.

Nella costruzione del Modello si è tenuto conto degli elementi di governo della Società che ne assicurano il funzionamento. In particolare:

- i principi di *corporate governance* che rispecchiano le normative applicabili e le *best practice* internazionali;
- l'organizzazione del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, dato dall'insieme dei soggetti coinvolti nei processi e nelle attività aziendali, cui sono assegnati differenti ruoli e responsabilità;
- il processo periodico di identificazione, misurazione e monitoraggio dei principali rischi di Gruppo, nonché nella loro sistematica gestione;
- i principi di controllo, riflessi nella documentazione costantemente prodotta e aggiornata dalla Società per definire le regole di comportamento, la ripartizione dei compiti e le deleghe di responsabilità, quale:
 - il Codice Etico di Gruppo;
 - la documentazione afferente alla struttura societaria ed al relativo sistema di procure e deleghe;
 - il Modello di controllo contabile ex L. 262/2005;
 - la documentazione afferente ad ulteriori temi di compliance (e.g., Privacy, Corporate Governance);
 - il corpo delle policy e procedure aziendali (e.g., Anticorruption Policy, Whistleblowing Policy);
 - la documentazione descrittiva delle politiche di sviluppo e crescita professionale del personale, delle modalità di definizione degli obiettivi aziendali e di verifica delle performance aziendali;
 - i sistemi di reporting gestionali ed economico-finanziari, nonché i sistemi di comunicazione interna e verso l'esterno;
- i processi di verifica e monitoraggio svolti ai vari livelli, sia nell'ambito dei processi aziendali che attraverso strutture indipendenti.

4.3 Metodologia di predisposizione del Modello di Amplifon

Il Modello di Amplifon è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello viene sottoposto ai necessari aggiornamenti, in caso di evoluzione degli assetti aziendali e di mutamenti del contesto in cui la Società opera, nonché in considerazione di eventuali mutamenti normativi con impatto sulla stessa.

In particolare, la Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale volta all'individuazione delle attività sensibili rispetto ai reati previsti dal Decreto e al riesame e verifica del sistema di controllo in essere. Sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il

sistema di procure e deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti Terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida di Confindustria, nonché di Confindustria Dispositivi Medici, e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza e dalla dottrina, la Società, attraverso uno strutturato processo che ha visto il coinvolgimento del *management*, ha proceduto dunque:

- all'identificazione delle macroaree, dei processi, e quindi delle attività sensibili a "rischio 231" in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Direzioni / Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati protocolli di controllo, già esistenti o da implementare, nelle policy e procedure aziendali ovvero nella prassi operativa, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

La Società ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2005. Successivamente, in considerazione sia dei numerosi interventi normativi che hanno ampliato l'ambito di applicazione del Decreto, sia dei mutamenti organizzativi avvenuti all'interno della Società, Amplifon ha più volte aggiornato il proprio Modello⁵.

4.4 Mappatura delle attività sensibili

[...]

5 Diffusione del Modello e formazione delle risorse

5.1 Premessa

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in merito ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

⁵ Si indicano, di seguito, le versioni del Modello di Amplifon S.p.A. succedutesi nel tempo e le date delle delibere del Consiglio di Amministrazione con le quali le medesime sono state adottate: versione 2.0, adottata il 12 dicembre 2006; versione 2.1, adottata il 14 novembre 2008; versione 2.2, adottata il 31 luglio 2009; versione 3.0, adottata il 25 luglio 2012; versione 4.0, adottata il 27 luglio 2016; versione 5.0, adottata il 26 luglio 2018; versione 6.0, adottata il 30 luglio 2019; versione 7.0, adottata il 29 aprile 2021; versione 7.1, adottata il 29 luglio 2021; versione 8, adottata il 26 ottobre 2022; versione 9, adottata il 27 luglio 2023 (versione attuale).

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di eticità, correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

Le iniziative inerenti alla comunicazione e alla formazione sui principi e i contenuti del Modello sono promosse e monitorate dall'Organismo di Vigilanza.

5.2 Comunicazione del Modello

Il presente Modello è comunicato a tutti i suoi destinatari, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, attraverso i mezzi e le modalità ritenute più opportune dalla Società.

La comunicazione è capillare, efficace, chiara e dettagliata, e prevede aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello e del Codice Etico. È inoltre previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata la documentazione di riferimento in materia di Decreto Legislativo 231.

Inoltre, ogni dipendente neoassunto è tenuto a dichiarare, mediante la sottoscrizione di un apposito modulo di presa visione, di essere a conoscenza e di accettare i contenuti del Codice Etico e del Modello.

5.3 Formazione del personale

La formazione del personale relativa al Modello è affidata, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, alla Direzione HR della Società e all'Organismo di Vigilanza, che promuove e supervisiona la sua diffusione nei confronti di tutti i destinatari.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte dell'organizzazione aziendale. L'erogazione della formazione viene differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio o agli amministratori sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'Organismo di Vigilanza con il supporto della Direzione HR.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa, e la mancata frequenza ai corsi costituisce un illecito disciplinare.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione, la formalizzazione delle presenze dei partecipanti e la possibilità di valutazione del loro livello di comprensione e apprendimento. La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti in materia.

È prevista, altresì, una sezione obbligatoria di formazione, in fase di assunzione, sulla normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e sul Modello adottato dalla Società.

5.4 Informazione ai Partner d'affari, fornitori, consulenti e collaboratori esterni

Ai *partner* d'affari, fornitori, consulenti e collaboratori esterni è richiesto l'impegno a rispettare le previsioni contenute nel Codice Etico della Società e le regole di comportamento previste nella Parte Generale del presente Modello, nonché i principi presenti nella Politica Anticorruzione di Gruppo. Inoltre, è altresì richiesto la conoscenza e il rispetto della normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Tale impegno è formalizzato tramite la sottoscrizione di clausole contrattuali.

6 Regole di comportamento

Nell'ambito di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001, Amplifon ha adottato alcune regole di comportamento - le quali costituiscono parte integrante del presente Modello e che sono finalizzate alla prevenzione delle condotte di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001.

Seguono le principali regole di comportamento che si applicano, a seconda dei casi, al personale di Amplifon e ai soggetti Terzi (i.e., fornitori, consulenti e partner):

- non si devono porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato ovvero, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano esserne il presupposto (ad esempio, mancato controllo);
- è fatto espressamente divieto di effettuare promesse o indebite elargizioni di regali, omaggi o altre utilità a terze parti sia private che pubbliche, con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società o a vantaggio di quest'ultima;
- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano Amplifon nei confronti della Pubblica Amministrazione siano esclusivamente quelle identificate ed autorizzate dalla Società;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti che operano con la Pubblica Amministrazione devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri collaboratori e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i corrispettivi dei servizi erogati da consulenti e partner commerciali devono essere determinati solo per iscritto ed autorizzati nel rispetto del sistema dei poteri in essere;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, salvo casi espressamente previsti;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui Terzi;
- devono essere monitorate, da parte degli amministratori, le procedure aziendali, per consentire, nei limiti disposti, l'esercizio del controllo sulla gestione ai soci, agli organi sociali e alla società di revisione e il rapido accesso da parte degli stessi alle relative informazioni, con possibilità di riferire al Collegio Sindacale in caso di ostacolo o rifiuto;

- deve essere tenuto un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai Terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- chiunque, in ragione dell'esercizio della propria attività lavorativa sia in possesso di informazioni privilegiate relative alla situazione economico finanziaria del Gruppo Amplifon, deve mantenere un comportamento improntato alla correttezza e ad un'assoluta riservatezza in merito, evitando di comunicare le informazioni suddette ad altri al di fuori dell'esercizio normale del proprio lavoro, o di sfruttarle, direttamente o indirettamente, a vantaggio proprio o di Terzi mediante operazioni su strumenti finanziari;
- devono essere osservate rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e i soggetti coinvolti devono agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei Terzi in genere;
- deve essere assicurato il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- deve essere costantemente assicurato il rispetto, da parte di tutti i lavoratori dipendenti, delle norme di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro in riferimento alla specifica attività svolta.

Il rispetto delle regole di comportamento rientra tra i comportamenti che Amplifon richiede inderogabilmente ai destinatari del presente Modello e, ove applicabili, ai soggetti Terzi (i.e., fornitori, consulenti e partner) che operano su mandato e nell'interesse della Società. L'eventuale mancato rispetto delle regole di comportamento porterà all'applicazione di una sanzione disciplinare a seguito di procedimento appositamente regolamentato ovvero alla risoluzione del contratto e/o all'eventuale risarcimento del danno.

7 L'Organismo di Vigilanza di Amplifon

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è attribuito a un organismo della Società (art. 6, co. 1, lett. b), D. Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'organismo (di seguito anche "Organismo", "Organismo di Vigilanza" o "OdV") è un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Nonostante il D. Lgs. 231/2001, coerente sul punto con la Relazione di Accompagnamento, in merito all'Organismo di Vigilanza parli di *"una struttura che deve essere costituita al suo [dell'Ente] interno"*, le Linee Guida in materia interpretano estensivamente tale norma prevedendo che *"nella*

composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni ed esterni all'Ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui tra breve si dirà". Ciò che viene invece escluso è l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza nel Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, e questo affinché lo stesso sia caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'autonomia presuppone che l'Organismo di Vigilanza risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione).

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia dotato degli strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale, nonché di specifiche capacità professionali nelle tematiche giuridiche, economiche e finanziarie.

Quanto alla continuità di azione, è necessario che l'OdV assicuri un'efficace e costante attuazione e monitoraggio dell'efficienza e dell'osservanza del Modello, da attuarsi anche attraverso:

- la periodicità delle riunioni dell'OdV al fine di assicurare una costante attività di vigilanza sul Modello 231;
- il supporto di funzioni interne per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli;
- l'implementazione di adeguati flussi informativi da parte delle strutture individuate sulle potenziali attività sensibili a "rischio 231".

Coerentemente con quanto previsto dall'articolo 6 D. Lgs. 231/2001, dalle Linee Guida di categoria e dalle migliori prassi di riferimento, la Società ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza ad un organo creato *ad hoc* composto in forma collegiale da due Amministratori indipendenti facenti parte del Consiglio di Amministrazione e dal Responsabile Internal Audit.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza di Amplifon è stata definita in modo da garantire i requisiti di:

- **autonomia e indipendenza:** requisiti assicurati dalla composizione collegiale e dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità e competenza:** requisiti garantiti dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione dell'Organismo garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- **continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società. La continuità è assicurata da riunioni periodiche e dalla presenza di un componente interno selezionato tra soggetti collocati in una posizione elevata della struttura organizzativa e non direttamente coinvolti nelle funzioni operative della Società.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Amplifon ha le seguenti funzioni:

- vigilare sull'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire, su basi di ragionevolezza, la commissione dei reati;
- vigilare sull'effettività del Modello, nonché sull'osservanza da parte di tutto il personale e da parte dei terzi (partner commerciali, fornitori e consulenti), promuovendo - ove necessario - gli opportuni interventi e assicurando l'avvio di eventuali procedure disciplinari;
- curare e promuovere l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso. Nello specifico, l'Organismo sottopone il Modello a verifica periodica e, ove occorra, ne propone l'aggiornamento in relazione a modifiche sostanziali nell'organizzazione, evoluzioni normative rilevanti rispetto alla completezza e all'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili potenzialmente a "rischio 231", ovvero significative violazioni al Modello.

L'Organismo svolge le sue funzioni curando e favorendo una fattiva ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere messi in discussione da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività svolta in concreto dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per lo svolgimento delle sue funzioni, all'Organismo di Vigilanza è data facoltà di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche di adeguatezza, anche a campione, su specifiche attività / operazioni a rischio e di conformità in ordine al rispetto dei protocolli di controllo e dei principi di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili a "rischio 231" in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presenti nel D. Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le Direzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (linee guida, procedure, regole interne, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- promuovere e supervisionare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale, fornendo il proprio contributo nella predisposizione dei piani di formazione e vigilando sul rispetto degli obblighi formativi;

- richiedere ai Responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili a "rischio 231", le informazioni ritenute rilevanti, al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello;
- ricevere ed esaminare - anche con il supporto di strutture dedicate (i.e., Comitato *Whistleblowing*) - eventuali segnalazioni provenienti da qualunque destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato, verificandone la fondatezza e la rilevanza rispetto all'efficacia e l'adeguatezza del Modello e procedendo, ove occorra, ai necessari approfondimenti di indagine;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i destinatari del Modello;
- segnalare periodicamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questo possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, i Responsabili di Direzione / Funzione interessati;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, garantita la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di attività annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere. Tale piano definisce le aree che saranno oggetto di verifica nel corso dell'anno ed è presentato al Consiglio di Amministrazione.

Il piano di attività viene aggiornato in considerazione di mutate valutazioni in ordine al livello di rischio alle quali risultano esposte le aree aziendali, di eventuali violazioni al Modello ritenute significative o di altre sopravvenute circostanze che ne suggeriscano una sua revisione e/o integrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede, inoltre, ad effettuare anche verifiche non programmate in conseguenza di segnalazioni o eventi straordinari e/o particolari esigenze connesse all'efficacia dell'attività di vigilanza, con facoltà di accedere liberamente, senza alcun preavviso né preventiva autorizzazione, alla documentazione aziendale, nonché di acquisire informazioni e ascoltare le risorse interne della Società, nel rispetto delle regole previste dalla normativa in materia di privacy.

In caso di rifiuto a collaborare con l'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni / Funzioni aziendali, l'Organismo provvede, nella persona del suo Presidente, a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali da esse richieste, nell'espletamento delle proprie attività, lo stesso può essere supportato da consulenti esterni dotati dei necessari requisiti di professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, assegna a quest'ultimo un budget di spesa annuale nell'importo, destinato a finalità coerenti con lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e ha altresì facoltà, in condizioni di particolare necessità e/o urgenza, di eccedere il budget in dotazione per l'adempimento dei propri compiti, dandone adeguata rendicontazione al Consiglio di Amministrazione.

7.3 Nomina dell'Organismo di Vigilanza e decadenza dell'incarico

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, la revoca o la decadenza dal suo incarico sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la nomina di ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e sentito il parere del Collegio Sindacale. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono rinnovabili a ciascuna scadenza. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e che non versano in una situazione di conflitto di interessi. Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina dei membri dell'Organismo avviene, rispetto a ciascun membro, previa verifica in merito al possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità e competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del Codice Civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del cod. civ. (società e consorzi);
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti ex D. Lgs. 231/2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza per il venir meno dei requisiti di eleggibilità sopra descritti, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

Sono altresì considerate cause di incompatibilità ostative alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllate;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con la Società, con società controllate e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della società di revisione della Società o di altra società del Gruppo prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- essere portatore di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società.

L'Organismo di Vigilanza può cessare il suo mandato per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico: in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza, i membri devono adempiere il mandato per un ulteriore periodo di tempo concordato con il Consiglio di Amministrazione il quale, al contempo, provvede senza indugio ad avviare il processo di nomina del nuovo Organismo di Vigilanza;
- rinuncia della maggioranza dei componenti dell'Organismo: rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione formale inviata al Consiglio di Amministrazione;
- revoca: il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma, al fine di garantire l'assoluta indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, solo per giusta causa. Per giusta causa di revoca si intende il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:
 - una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
 - l'applicazione alla Società, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D. Lgs. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa da parte dell'Organismo di Vigilanza;
 - l'assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione può sospendere altresì i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza nei casi di temporanea indisponibilità a svolgere le proprie funzioni per motivi personali e/o di salute.

La cessazione dall'incarico di un singolo componente dell'Organismo può avvenire:

- per effetto della cessazione della carica o del ruolo aziendale ricoperti (nel caso del membro interno);
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione formale al Consiglio di Amministrazione e contestuale informativa agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza e/o incompatibilità di cui sopra;
- a seguito di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo per giusta causa e tali sono da intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo di Vigilanza, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza ai quali sono tenuti i membri dell'Organismo di Vigilanza, ovvero i casi in cui abbiano agito con dolo o colpa grave;
- la sopravvenienza di gravi e accertati motivi che compromettano l'autonomia o l'indipendenza di giudizio del singolo membro;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'assenza ingiustificata, durante l'esercizio sociale, a due adunanze consecutive dell'Organismo.

Anche in questi casi, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre sospendere, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo, quale misura cautelativa, nei casi in cui sia in fase di valutazione una delle cause sopra citate di revoca per giusta causa.

In caso di rinuncia, revoca, decadenza o incompatibilità di uno dei componenti interni dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede a ridefinire la composizione dell'Organismo stesso al fine di consentire la nomina di un nuovo membro. In caso di cessazione di un componente esterno, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. In entrambe le casistiche, il nuovo membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, nel quale sono altresì definite le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'articolo 6 D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere:

- *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”* (co. 2, lett. d);
- *“ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”* (co. 2-bis).

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso.

In secondo luogo, all'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, da parte dei destinatari del Modello, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino effettuate sulla base di fondati motivi.

7.4.1 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Ciascun destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione dei principi di comportamento descritti nel Codice Etico e nella Politica Anticorruzione del Gruppo Amplifon;
- l'inosservanza di procedure / regole di condotta e / o principi di controllo richiamati nel Modello 231 di Amplifon e adottati dalle società del Gruppo per la prevenzione dei rischi nell'ambito di una o più delle attività sensibili a “rischio 231”;
- la commissione di una o più fattispecie di reato disciplinate nel D. Lgs. 231/2001.

Tale obbligo informativo integra quelli specificamente indicati nella Parte Speciale del Modello.

Al riguardo la Società, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, ha attivato appositi canali di segnalazione nonché adottato apposita policy denominata “*Whistleblowing Policy di Amplifon S.p.A.*” ed una procedura *ad hoc* denominata “*Allegato 1 - Procedura per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001*”, alle quali si rinvia e che saranno trattate nel successivo paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

7.4.2 Sistema di segnalazione delle violazioni di Amplifon ai sensi del D.lgs. 24/2023

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 ad opera della normativa sul *Whistleblowing* (D. Lgs. 24/2023), è stato integrato nel Modello un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consente di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione, all'interno del sistema disciplinare, di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori a danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello o del Codice Etico.

Il Gruppo Amplifon, al fine di garantire l'efficacia del processo di *Whistleblowing*, ha adottato una specifica policy denominata "*Group Whistleblowing Policy*" che illustra i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti, le modalità di invio delle segnalazioni, il relativo processo di gestione nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

La Società si è dotata inoltre, a livello locale, di un'apposita policy denominata "*Whistleblowing Policy di Amplifon S.p.A.*", in conformità al D.lgs. 24/2023, e di una procedura *ad hoc* denominata "*Allegato 1 - Procedura per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001*" definendo il processo di gestione delle segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza e disciplinando le attività di coordinamento e il relativo scambio di flussi informativi tra lo stesso ed il *Whistleblowing Committee*.

Sono ammesse le segnalazioni trasmesse in forma anonima. Tuttavia, Amplifon raccomanda la trasmissione di segnalazioni in forma non anonima, così da agevolare lo svolgimento delle relative attività di verifica e indagine e poter stabilire un flusso di comunicazione con il segnalante ai fini di una maggiore completezza dell'informazione ricevuta.

La Società ha attivato i seguenti canali per la segnalazione delle violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del Modello 231 di cui al paragrafo 7.4.1.

Canali di segnalazione al *Whistleblowing Committee*

- 1) piattaforma di segnalazione digitale (*Digital Whistleblowing Platform*) all'interno del sito intranet aziendale: appositamente progettata per garantire facilità d'uso e la migliore protezione dei segnalanti, accessibile da qualsiasi PC, *tablet* o *smartphone*;
- 2) indirizzo di posta elettronica dedicato: wbccommittee@amplifon.com;
- 3) posta ordinaria all'attenzione di uno dei membri del *Whistleblowing Committee* all'indirizzo: Amplifon S.p.A. - via Ripamonti, 133 - 20141 Milano, Italia;
- 4) forma orale, per via telefonica o attraverso altri sistemi di messaggistica vocale, o, su richiesta del Segnalante stesso, mediante un incontro diretto con il *Whistleblower Protection Officer* (membro del *Whistleblowing Committee*).

Le segnalazioni sono ricevute e gestite dai membri del *Whistleblowing Committee*, composto dal Chief HR Officer, dal Chief Legal Officer e dal Chief Internal Audit & Risk Management Officer.

Canali di segnalazione all'Organismo di Vigilanza

- 1) indirizzo di posta elettronica dedicato: odv@amplifon.com;
- 2) linea telefonica dedicata (numero verde: 800.737762) istituita con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e di indirizzare e/o veicolare velocemente i dubbi del personale di Amplifon e dei suoi fornitori, consulenti e partner.

In caso di segnalazione ricevuta attraverso i canali di segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la stessa è trasmessa tempestivamente al *Whistleblower Protection Officer* (ruolo ricoperto dal Responsabile Internal Audit) e l'Organismo di Vigilanza ha conferito mandato al *Whistleblowing Committee* di supportare le fasi di ricezione della segnalazione e relativa analisi preliminare, nonché le eventuali attività di istruttoria. In caso di eventuali conflitti di interesse, le attività di analisi preliminare ed eventuale istruttoria sono gestite autonomamente da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Con cadenza periodica, il *Whistleblowing Committee* relaziona l'Organismo di Vigilanza in merito alla ricezione e allo stato di avanzamento delle segnalazioni che rientrano nel relativo ambito di competenza del Decreto e che sono state delegate al Comitato per lo svolgimento delle attività di analisi preliminare e istruttoria.

Per quanto riguarda le modalità di trattamento e tutele del segnalante e degli altri soggetti protetti dalla normativa si rinvia alle policies richiamate.

Il *Whistleblowing Committee* e l'Organismo di Vigilanza agiscono in modo da proteggere i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutte le informazioni contenute nelle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

Il *Whistleblowing Committee* e l'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dalla normativa vigente. In ogni caso, ogni informazione in possesso del citato Comitato e dell'Organismo di Vigilanza è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D. Lgs. 24/2023, il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, nonché al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e successive modificazioni o integrazioni.

7.4.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di fornire la necessaria informativa all'Organismo di Vigilanza circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le evidenze di funzionalità dei meccanismi di controllo in essere, oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra ai paragrafi 7.4.1 e 7.4.2, i Responsabili delle attività sensibili, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza flussi informativi specifici, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo, per le attività sensibili a "rischio 231" rilevanti ai fini del Decreto.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere distinti in flussi informativi occasionali e flussi informativi periodici.

- a) **flussi informativi occasionali:** le informazioni o le notizie ritenute rilevanti per l'attività di vigilanza dell'Organismo da inviarsi da parte dei destinatari del Modello, di volta in volta coinvolti.
- b) **flussi informativi periodici:** le informazioni, i dati, le notizie, i documenti ed i prospetti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza, da inviarsi:
- da parte dei Responsabili di attività sensibili a "rischio 231" (in conformità alla procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" adottata dalla Società) e comprensivi delle risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dagli stessi, nonché di eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
 - da parte delle Funzioni / Direzioni di controllo, nonché dalla società di revisione (da cui emergono o possano emergere carenze nel sistema di controllo interno, osservazioni sul bilancio della Società o comunque comportamenti non conformi a quanto previsto ai sensi del Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello);
 - da parte degli Organi sociali.

In particolare, i Responsabili delle attività sensibili garantiscono la documentabilità dei processi di competenza, fornendo all'Organismo di Vigilanza le evidenze necessarie.

7.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'Organismo di Vigilanza riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione.

Allo stesso modo, l'Organismo comunica immediatamente al Consiglio di Amministrazione ogni segnalazione di reato o sospetto di commissione di reato proveniente dall'Autorità giudiziaria o da altre fonti, che possano comportare un potenziale coinvolgimento della Società.

L'Organismo predispone una relazione semestrale riassuntiva delle attività svolte indirizzata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale unitamente ad un rendiconto delle spese sostenute ed alle previsioni di spesa dell'esercizio. All'interno della relazione semestrale, l'Organismo informa in merito a:

- eventuali novità legislative riguardanti il Decreto;
- stato di aggiornamento del Modello;
- scambio informativo con il Management e gli Organi di Amministrazione e Controllo;
- verifiche effettuate sull'efficace attuazione del Modello;
- flussi informativi ricevuti;
- gestione delle segnalazioni pervenute;
- eventuali procedure disciplinari e relative sanzioni applicate dalla Società, a seguito di violazioni delle prescrizioni del Modello;
- piano delle verifiche programmate per l'anno successivo;

- attività formativa programmata ed effettuata;
- utilizzo del budget a disposizione dell'Organismo;
- eventuali ulteriori eventi da segnalare;
- valutazione complessiva sull'efficace attuazione del Modello con eventuali indicazioni di integrazioni o modifiche proposte.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Direzioni / Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

7.6 Rapporti tra gli Organismi di Vigilanza del Gruppo

Sono previsti scambi informativi a carattere "orizzontale" tra gli Organismi di Vigilanza del Gruppo, al fine di istituire una sinergia tra gli stessi attraverso forme di cooperazione, che non pregiudichino in alcun modo l'autonomia dell'attività svolta dagli Organismi medesimi. Tali scambi possono essere attuati, a titolo esemplificativo, mediante incontri periodici, volti alla condivisione di temi di interesse comune, tra i quali:

- elaborazione dei Modelli 231 (e.g., criteri e modalità di esecuzione del *risk assessment*, definizione di impostazioni comuni riguardo agli approcci operativi, condivisione di *best practice*);
- aggiornamento dei Modelli 231 (in considerazione delle novità normative e degli orientamenti giurisprudenziali nonché modifiche del business e della struttura organizzativa del gruppo);
- definizione dei piani di formazione e delle modalità di erogazione degli stessi;
- metodologia per l'esecuzione delle attività di verifica;
- questioni generali emerse nell'ambito delle attività di vigilanza che abbiano suggerito esigenze di rafforzamento dei presidi su attività sensibili di interesse comune.

8 Sistema disciplinare

La Società, allo scopo di assicurare la corretta applicazione del proprio Modello, ha adottato un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel presente Modello. Tale sistema prevede apposite sanzioni, modulate a seconda della tipologia del soggetto che commette la violazione (dipendente, soggetto apicale, fornitore, consulente, partner).

L'OdV vigila sull'adeguatezza ed effettività del sistema disciplinare.

9 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'aggiornamento e le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato di Amplifon la facoltà di apportare

eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale al Modello, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, eventualmente suggerendo mediante comunicazione formale all'Organo Amministrativo, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Modello viene tempestivamente aggiornato, modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza:

- quando siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nei settori di attività della Società;
- a seguito della costante evoluzione della giurisprudenza, della dottrina e delle *best practice* di settore;
- in caso di sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in caso di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- a seguito di considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale della Società.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di approvare i successivi aggiornamenti, modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello (Parte Generale e Parte Speciale).