



KIKO
MILANO

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO**

PARTE GENERALE

REL.	DATA	APPROVATO	NOTE
1.0	23/03/2016	Consiglio di Amministrazione di KIKO SPA	Adozione
2.0	31/03/2020	Consiglio di Amministrazione di KIKO SPA	Aggiornamento
3.0	27/09/2022	Consiglio di Amministrazione di KIKO SPA	Aggiornamento
4.0	18/12/2025	Consiglio di Amministrazione di KIKO SPA	Aggiornamento

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	3
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche.....	3
1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. 231/2001.....	3
1.3 I Reati Presupposto.....	4
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto.....	4
1.5 Le Condotte Esimenti.....	7
1.6 Vicende modificate dell'ente.....	7
1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	8
1.8 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/01.....	8
1.9 Rapporti infragruppo.....	9
2. IL PRESENTE MODELLO.....	10
2.1 KIKO S.p.A.....	10
2.2 Le finalità del Modello.....	10
2.3 La costruzione del Modello.....	11
2.3.1 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	11
2.3.2 L'adozione e successivo aggiornamento del Modello.....	12
2.4 I documenti connessi al Modello.....	12
2.5 Diffusione del Modello	13
2.5.1 Destinatari.....	13
2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale.....	13
2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	13
3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI KIKO.15	15
3.1 Il modello di <i>Governance</i> di KIKO.....	15
3.2 Sistema di controllo interno implementato dalla Società.....	16
3.3 Whistleblowing	16
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	19
4.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	19
4.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza	21
4.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	22
4.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
4.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.....	23
4.7.3. Raccolta e conservazione delle informazioni	24
5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME- DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE	25
5.1 Principi generali.....	25
5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	26
5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni	26
5.4 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti	27
5.4.1 Dirigenti.....	29
5.5 Vertice aziendale	29
5.6 Sindaci	29
5.7 Membri dell'OdV	29
5.8 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	29



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, 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"* (di seguito, per brevità, anche **"D.Lgs. 231/2001"** o il **"Decreto"**).

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli **"Ente/Enti"**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata al paragrafo 1.2) 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 D.Lgs. 231/2001.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. 231/2001

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

- a) 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"**);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **"Soggetti Sottoposti"**), 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 partner in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*.

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.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto"), per cui il dettaglio si rimanda all'allegato 1 – *I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001*:

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità a KIKO S.p.A.
Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Si
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Si
Delitti di criminalità organizzata	Si
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Si
Delitti contro l'industria e il commercio	Si
Reati societari	Si
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Si
Reati transnazionali	Si
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Delitti contro la personalità individuale	Si
Abusi di mercato	Si
Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Si
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Si
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolenti di valori	Si
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Si
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Si
Reati ambientali	Si
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Si
Razzismo e xenofobia	Si
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	No
Reati tributari	Si
Contrabbando (ivi incluse le fattispecie di reato in materia di accise)	Si
Delitti contro il patrimonio culturale	Si
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	No
Delitti contro gli animali	Si

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. 231/2001 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.

- a) **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.

Più in dettaglio, 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 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. 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. 231/2001).

L'articolo 12, D.Lgs. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

1/2 (e non superiore ad €103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p><u>[Prima]</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p><u>[Prima]</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, e; • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- b) 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. 231/2001, ossia:

"l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da 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 illeciti".

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *"l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";*
- *"l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";*
- *"l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecunaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (articolo 14, D.Lgs. 231/2001). Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altre 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.

- c) 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 interditti va. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 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 (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

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

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) 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, l"**"Organismo di Vigilanza"** o l"**"OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) 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 tutte le procedure ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifiche procedure dirette 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.

1.6 Vicende modificate dell'ente

Gli artt. 28–33 del D.Lgs. 231/2001 disciplinano l'effetto delle operazioni societarie (trasformazione, fusione, scissione, cessione/conferimento d'azienda) sulla responsabilità amministrativa dell'ente.

- Nella **trasformazione** la responsabilità per reati commessi anteriormente rimane dell'ente originario.
- Nella **fusione** l'ente risultante risponde dei reati attribuibili agli enti partecipanti.
- Nella **scissione parziale** l'ente scisso resta responsabile per i reati commessi anteriormente; gli enti beneficiari sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie nei limiti del patrimonio netto trasferito al singolo beneficiario, salvo che a quest'ultimo sia devoluto il ramo d'attività entro il quale

è stato commesso il reato (in tal caso il limite non opera). Le sanzioni interdittive si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche parzialmente, il ramo d'attività interessato.

Se fusione o scissione avvengono prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella determinazione della sanzione pecuniaria, può tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario. Il giudice può anche convertire una sanzione interdittiva in pecuniaria se l'ente ha eliminato la causa organizzativa del reato e ha riparato il danno/reso disponibili i profitti per la confisca. L'art. 32 consente al giudice di considerare eventuali condanne precedenti degli enti partecipanti ai fini della reiterazione.

Per **cessione o conferimento d'azienda** (art. 33) il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento delle sanzioni pecuniarie relative a reati compiuti nell'azienda ceduta, con limiti (es. preventiva escusione del cedente; responsabilità del cessionario limitata al valore dell'azienda ceduta e a obbligazioni di cui era a conoscenza). Le sanzioni interdittive del cedente non si trasferiscono al cessionario.

1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità amministrativa dell'ente per reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 231/2001, è il giudice penale competente per il reato a valutare anche l'illecito dell'ente, applicando le medesime regole processuali.

Per garantire efficienza e coerenza, l'art. 38 prevede che il procedimento contro l'ente sia riunito, ove possibile, a quello contro la persona fisica autrice del reato. Tuttavia, lo stesso articolo consente la separazione dei procedimenti in casi specifici.

L'ente partecipa al procedimento tramite il proprio rappresentante legale, ma se quest'ultimo è imputato, non può nominare il difensore dell'ente per incompatibilità, come stabilito dall'art. 39.

1.8 La disciplina dei gruppi di impresa e il rapporto con il D.Lgs. 231/01

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/01 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisce per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguitando l'interesse di queste ultime.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condiziona le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e nell'ipotesi in cui un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle

prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.9 Rapporti infragruppo

In base all'attuale Modello di Business e organizzativo del Gruppo Kiko, la capogruppo KIKO S.p.A. svolge alcune attività in service per le Società Controllate.

Tali attività sono svolte in forza di contratti che regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany, definiti nel rispetto dei protocolli di controllo specifici dell'attività sensibile "Gestione dei rapporti infragruppo", assicurando trasparenza in merito agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

Tali contratti prevedono specifiche clausole con cui le parti dichiarano di conoscere e si obbligano a rispettare - nell'espletamento delle attività - i principi contenuti nel D.lgs. 231/01 e nel Codice Etico e di clausole che attribuiscono la facoltà alle Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

I protocolli di controllo specifici delle attività sensibili definite nel presente Modello devono essere seguiti sia nell'esecuzione delle stesse per proprio conto sia a fronte dei service prestati alle altre società del Gruppo.



2. Il presente Modello

2.1 KIKO S.p.A.

KIKO S.p.A. (di seguito, la **"Società"** o **"KIKO"**) è una Società italiana che offre una linea di *make-up* professionale e trattamenti viso e corpo e che ha per oggetto sociale *inter alia*:

- a) "la produzione e il commercio, all'ingrosso e al minuto, sia in loco sia a distanza, per corrispondenza e in via informatica tramite commercio elettronico, di prodotti cosmetici in genere, di articoli di profumeria e bigiotteria, di articoli per la cura e l'igiene della persona e di articoli da regalo, anche in metallo pregiato nonché di prodotti tessili e di articoli di abbigliamento in genere, di calzature e articoli in pelle, di articoli sportivi, di accessori per l'abbigliamento;"
- b) "l'assunzione, l'organizzazione e la gestione, in proprio e per conto altri, di servizi di natura tecnica e commerciale a favore di imprese, associazioni, enti e privati, l'organizzazione e la programmazione della produzione, la gestione e la pianificazione degli investimenti, l'elaborazione dei dati, l'attività di consulenza, ricerca di mercato e predisposizione di studi di fattibilità nel settore immobiliare e commerciale in genere, con esclusione delle attività riservate per legge agli iscritti ad albi professionali ed alle Società di revisione e fiduciarie."

La Società, inoltre, può:

- compiere, sia in Italia che all'estero, qualsiasi altra operazione commerciale, industriale, mobiliare ed immobiliare connessa all'attività sociale ritenuta dall'organo amministrativo necessaria od utile per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- assumere, sia direttamente che indirettamente, interessi e partecipazioni in altre società aventi oggetto affine o connesso al proprio, contrarre prestiti a breve, medio e lungo termine e concedere garanzie e fideiussioni, prestare avalli, consentire iscrizioni ipotecarie sui propri immobili, anche a garanzia di obbligazioni di terzi.

2.2 Le finalità del Modello

Il presente Modello si ispira alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Confindustria.

Il Modello predisposto da KIKO, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quella di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alla propria attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto o nell'interesse di KIKO, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito possibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del Gruppo;
- informare tutti coloro che operano con KIKO che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che KIKO non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui KIKO fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività del Gruppo.

2.3 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, 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 (es. Statuto, procedure e policy, sistema di deleghe e procure, etc.) e svolgimento di interviste con responsabili di KIKO informati sulla struttura e le attività dello stesso, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché esame dei processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come "**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 della Società finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.1 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

KIKO ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di KIKO è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", in relazione alle diverse aree a rischio rilevate e mappate nell'ambito dell'attività di costruzione del presente documento. Resta inteso che le singole aree a rischio sono collegate alle categorie di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ritenuti rilevanti per la Società.

La Parte Speciale contiene una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate, la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascun Area a Rischio Reato, nonché le regole di comportamento generali e i presidi di controllo implementati dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come definiti al paragrafo 2.5.1) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

La Società e l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del presente Modello valutano periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla Società e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell'elenco sopra riportato (cfr. par. 1.1 - I Reati Presupposto), siano divenute nel frattempo rilevanti per la Società promuovono il tempestivo aggiornamento del Modello.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello di KIKO e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza all'attività della Società, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.3.2 L'adozione e successivo aggiornamento del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza ad esempio di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche nel contesto e modello di business tali da rendere rilevanti categorie di reati considerate non tali in precedenza;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, gli enti autorizzati possono provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indulgo al Consiglio di Amministrazione.

2.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico di KIKO contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei Destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- "Linee Guida Internazionali Modello 231" per le società estere, documento che viene fornito a tutte le società controllate e che definisce i principi di comportamento ed i presidi di controllo comuni da adottare nell'ambito delle proprie attività in linea con i contenuti del Modello;
- Codice di condotta per i partner commerciali contenente i principi etici e le regole di comportamento che si aggiungono alle previsioni contrattuali nonché alle disposizioni legali, regolamentari e procedurali che devono caratterizzare le relazioni commerciali tra il KIKO e i suoi Partner.
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");

- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, etc.);
- sistema di procedure, *policy* e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. Tra le Policy si ritiene opportuno riportare la presenza di specifiche *Policy* di contrasto alla corruzione e di disciplina dei rapporti con terze parti, tra cui la Pubblica Amministrazione.

(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che persegiranno le finalità ivi indicate.

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà organizzativa ed operativa di KIKO e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò 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 perseguitamento del proprio scopo e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

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

È obiettivo di KIKO garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari è gestita dalla funzione *Global Audit* della Società.

In particolare, l'adozione del Modello e i suoi successivi aggiornamenti sono notificati a tutti i Destinatari tramite apposita comunicazione organizzativa. Il documento viene poi diffuso e reso integralmente consultabile attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale unitamente ai documenti ad esso connessi.

È prevista inoltre una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione continua è obbligatoria ed è sviluppata attraverso la piattaforma *e-learning* aziendale e documenti in formato cartaceo. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

KIKO prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con gli stessi rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i propri destinatari e consulenti) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei testi contrattuali e/o nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi sono inserite apposite clausole volte a informare le controparti dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di KIKO e a vincolare i Terzi al rispetto dei principi in esso contenuti.

Tali clausole prevedono, inoltre, la facoltà di KIKO di risolvere il contratto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Modello.



3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di KIKO

KIKO ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- Documenti normativi aziendali: l'insieme delle norme aziendali a presidio dei processi 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;
- Poteri e deleghe: ruoli e responsabilità devono essere chiaramente definiti, coerenti con l'organizzazione, con i processi definiti e con il sistema dei poteri (interni ed esterni) adottato, nonché devono essere comunicati e conosciuti all'interno dell'azienda;
- Segregazione dei ruoli e delle responsabilità: 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;
- Tracciabilità e archiviazione: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

3.1 Il modello di *Governance* di KIKO

KIKO è una Società per azioni italiana con una presenza internazionale, che offre una linea di *make-up* professionale e trattamenti viso e corpo, anche per mezzo di Società controllate, tutte facenti parte del medesimo Gruppo (di seguito, il "**Gruppo**").

KIKO adotta un modello di business multicanale che combina punti vendita in gestione diretta, in Franchising, nonché attraverso canali digitali e di servizio, tra cui e-commerce e iniziative omnicanale, per garantire un accesso diversificato ai prodotti e un'esperienza cliente integrata.

KIKO è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da nove membri e ha provveduto alla nomina di un Amministratore Delegato cui sono stati attribuiti ampi poteri di rappresentanza con specifici limiti di spesa.

Inoltre, la Società ha conferito poteri a procuratori al fine dello svolgimento delle attività societarie.

La Società ha nominato un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, nonché una Società di revisione.

La Società ha inoltre istituito il Risk and Control Committee, composto da tre membri non executive del Consiglio di Amministrazione e da un segretario, con il compito di garantire l'efficacia del sistema di controllo interno e della gestione dei rischi.

Infine, in KIKO è presente la Funzione Global Audit, che svolgendo la sua attività in maniera obiettiva ed indipendente persegue la *mission* di supportare la direzione della Società attraverso l'attività di analisi e supervisione efficace, sistematica e disciplinata dei processi in un'ottica di gestione del rischio, controllo interno e *governance*, includendo i rischi connessi al D.Lgs. 231/2001. Per adempiere alla sua missione, la funzione trasmette le relazioni di audit con i rilievi emersi ed effettua inoltre le verifiche sulle raccomandazioni proposte. La funzione *Global Audit* supervisiona ed analizza i processi, gli elementi o le aree della Società al fine di garantire l'affidabilità delle informazioni finanziarie ed operative, l'efficacia e l'efficienza dei processi, la conformità a regolamenti interni e procedure, e la salvaguardia delle risorse di KIKO.

Inoltre, il responsabile della Funzione Global Audit svolge il ruolo di segreteria del Risk and Control Committee e partecipa all'Organismo di Vigilanza in qualità di membro interno, contribuendo attivamente al presidio dei modelli di controllo e conformità previsti dal D.Lgs. 231/2001

3.2 Sistema di controllo interno implementato dalla Società

La Società ha adottato un sistema di controllo interno strutturato e coerente con i principi di correttezza, trasparenza e responsabilità che ispirano la propria attività. Tale sistema si fonda, in particolare, sui seguenti strumenti:

- a) Codice Etico
- b) Codice di condotta per i Partner Commerciali
- c) Linee Guida Internazionali Modello 231
- d) Deleghe e procure
- e) Procedure di verifica contabile allineate ai requisiti legislativi
- f) Tax Control Framework
- g) Policy e procedure operative
- h) Sistemi informatici a garanzia della segregazione dei ruoli operativi
- i) Intranet aziendale
- j) Organizzazione interna con ruoli chiaramente delineati
- k) Sistema sanzionatorio

Ogni struttura organizzativa è responsabile dell'efficace funzionamento del sistema di controllo interno in relazione ai processi di propria competenza.

3.3 Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, i Destinatari del Modello che, in ragione delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o a comportamenti posti in essere in violazione delle norme e dei principi contenuti nel Modello e nelle relative Procedure e nel Codice Etico, possono effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (di seguito, le "**Segnalazioni**").

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di Segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società nonché alla prevenzione e alla

repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice penale e all'articolo 2105 del Codice civile.

In tale contesto, l'introduzione del D.Lgs. 24/2023 rafforza e integra le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 in materia di segnalazioni, ampliando le tutele per i segnalanti e prevedendo strumenti specifici volti a disciplinare in modo strutturato il processo di whistleblowing.

Al fine di recepire le disposizioni introdotte dalla normativa, la Società ha adottato sistemi di regolamentazione in ambito whistleblowing (es. procedura "CP AUD 001- *Whistleblowing*") per definire la governance del processo di gestione delle segnalazioni e le modalità operative in cui si articola.

KIKO promuove una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla trasparenza, garantendo la massima tutela di chi effettua segnalazioni di comportamenti illeciti o non conformi ai principi aziendali. Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, da dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e partner commerciali che, nell'ambito della propria attività, vengano a conoscenza di violazioni del Modello 231, del Codice Etico, delle Policy e Procedure aziendali o di altre normative applicabili.

La Società assicura la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione, nonché la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, in conformità alla normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, la protezione dalle ritorsioni sarà applicata anche nei casi in cui la segnalazione di informazioni venga effettuata i) quando il rapporto giuridico di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; ii) durante il periodo di prova; iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le segnalazioni potranno essere effettuate secondo le seguenti modalità alternative:

- tramite il seguente canale dedicato: <https://kikomilano.whistlelink.com/>;
 - tramite la seguente posta elettronica: whistleblowing@kikocosmetics.com;
- che, come richiesto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. a), del D.Lgs. 231/2001, sono idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

La funzione deputata alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è la Funzione Global Audit, a cui vengono attribuite le seguenti responsabilità:

- Assicurare l'organizzazione e la manutenzione dei canali di segnalazione;
- Condurre in autonomia l'indagine preliminare della segnalazione ricevuta;
- Tenere informati il CEO, il Chief Corporate Officer e il General Counsel sui progressi dell'indagine;
- Comunicare i risultati finali delle indagini svolte a tutti gli organi societari, incluso il Comitato Rischi e Controlli, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV");
- Condurre campagne periodiche per sensibilizzare sull'esistenza del canale a tutti i livelli di KIKO.

Al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Società assicura la puntuale informazione e l'illustrazione chiara, precisa e completa del procedimento di segnalazione interno adottato. Tale impegno è volto a garantire che tutto il personale dipendente e i soggetti che con la Società collaborano ne conoscano non solo le modalità operative, ma anche gli obiettivi e lo spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

a) Autonomia e indipendenza

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 si possono ottenere 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. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti gestionali, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

b) Professionalità

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

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, agendo con la dovuta continuità nell'attività di vigilanza con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti possiedano, 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 interesse e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di KIKO è nominato dal Consiglio di Amministrazione quale organo collegiale che garantisce 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, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

4.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza 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 paragrafo 4.4.

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 Reato Presupposto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- in caso di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
 - a) intrattenere significativi rapporti d'affari con KIKO, con la controllante o con Società da questa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
 - b) intrattenere significativi rapporti d'affari con il Presidente o con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
 - c) avere rapporti con o far parte del nucleo familiare del Presidente o degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
 - d) risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
 - e) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con decisione del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

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.

4.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente 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 un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Nel caso di presenza di dipendenti della Società tra i membri dell'Organismo di Vigilanza, la cessazione del relativo rapporto di lavoro comporta anche la decadenza da tale carica.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

4.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per KIKO;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro aggiornamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle Parti Speciali dello stesso, devono

segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre KIKO al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV;

- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le Segnalazioni di cui al paragrafo 4.7) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche Segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- raccogliere 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;
- segnalare periodicamente ai responsabili di funzione interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle Segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni può essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

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 e, 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.

4.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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 KIKO ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni periodiche ed informazioni al verificarsi di particolari eventi.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla violazione del Modello, nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex D.Lgs. 231/2001* o di pratiche non in linea con le Procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da KIKO;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le Segnalazioni all'OdV relative alla violazione del Modello nonché quelle relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati *ex D.Lgs. 231/2001* nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente.

Oltre alle Segnalazioni periodiche sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini/procedimenti che vedano coinvolta KIKO o i Destinatari del Modello;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni che vedano coinvolti KIKO o i Destinatari del Modello, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerge la responsabilità di KIKO o dei Destinatari del Modello per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.
- eventuali violazioni sia dei principi di comportamento definiti nelle Linee Guida per le Società estere, sia delle leggi locali applicabili.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza delle informazioni di cui sopra e facilitare il flusso di Segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo tramite la casella di posta

odvkikospa@kikocosmetics.com

Fermo restando quanto sopra, l'OdV – a propria discrezione – può individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

L'OdV valuta le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. 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. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi è assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.7.2. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

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'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche, laddove rilevanti, connesse alle attività svolte dal medesimo OdV in relazione ai propri compiti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo può richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale 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 è custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

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

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

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi il Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

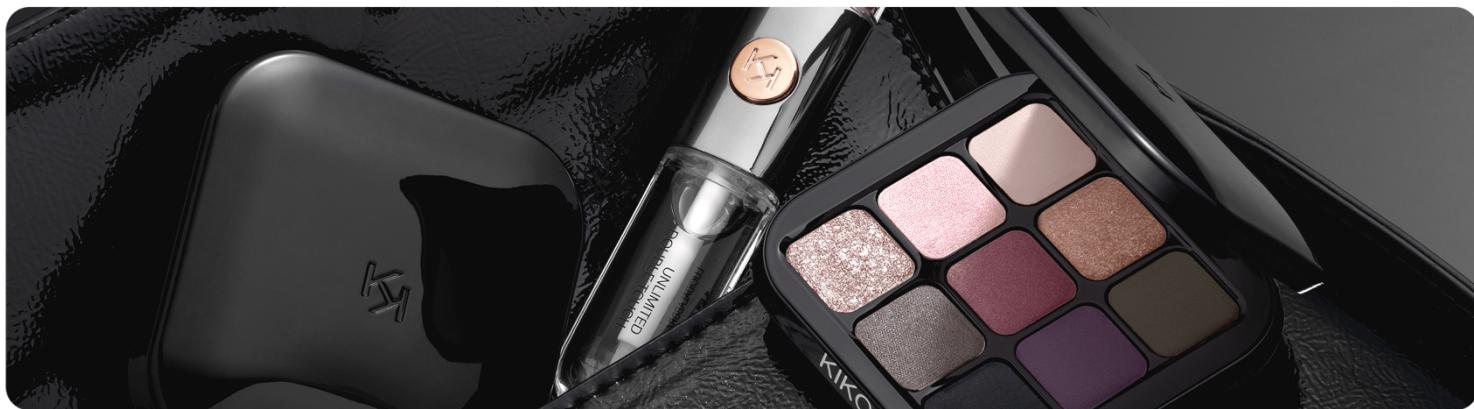
- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;

- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali Segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per il periodo successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.7.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

L'OdV è responsabile dell'archiviazione e della tutela di tutte le informazioni, documenti e segnalazioni raccolti nello svolgimento delle proprie funzioni, garantendone la riservatezza e il rispetto della normativa sulla privacy.



5 Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

5.1 Principi generali

KIKO prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), comma 2, D.Lgs. 231/2001, prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Ai sensi dell'articolo 2106 Codice Civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra le previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale Distribuzione Moderna Organizzata (di seguito, anche, "CCNL") applicato all'organico della Società.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative Procedure, da parte dei lavoratori subordinati – ivi inclusi i Dirigenti – di KIKO, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi della normativa in vigore e delle disposizioni contrattuali. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure lede, di per sé, il rapporto di fiducia in essere con KIKO e comporta azioni di carattere sanzionatorio. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e nelle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Si precisa, infine, che l'applicazione delle sanzioni descritte nel presente sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

AI fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui i comportamenti sanzionabili, in quanto idonei a realizzare fattispecie di reato, nonché le relative sanzioni.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione alla probabilità che determinati comportamenti possano configurare specifiche ipotesi di reato.

Si è, pertanto, creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato (in qualità di "Datore di Lavoro"), dall'Amministratore Delegato, a seguito di Segnalazione e valutazione, proveniente da ogni persona cui sono e/o verranno attribuiti i relativi poteri.

In particolare, il potere disciplinare viene esercitato, nei confronti dei lavoratori dipendenti, in forza dell'art. 2106 del Codice Civile e, nei confronti degli altri Destinatari del Modello, in forza di specifiche clausole contenute all'interno dei contratti stipulati con i medesimi.

5.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti che violino le misure di tutela dei soggetti che, al fine di tutelare l'integrità della Società, effettuino Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'effettuazione di Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fatte con dolo o colpa grave dal soggetto segnalante e che si rivelino infondate a seguito delle previste verifiche e controlli;
- l'omissione delle verifiche e dei controlli previsti nel caso in cui i soggetti individuati quali destinatari delle Segnalazioni ricevano una Segnalazione circostanziata di condotte illecite o di violazioni del Modello e delle relative Procedure, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a KIKO;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto autore della condotta illecita;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ad eventuali precedenti

- attribuibili al soggetto autore della condotta illecita;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.4 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati nella Società e vigenti alla data della violazione. Essi sono: i **CCNL per i dipendenti da aziende della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)**, stipulato da **Federdistribuzione**.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di KIKO in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati, *salvo che in considerazione dei criteri di cui al par. 5.3. ciò non costituisca fatto più grave*.

CCNL - Distribuzione Moderna Organizzata (DMO):

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto
- Multa non superiore a 4 ore della retribuzione base
- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)
- Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

Costituisce, altresì, violazione del Modello il mancato rispetto della normativa vigente sul whistleblowing.

In particolare, si applicano i seguenti provvedimenti:

- Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa o sospensione, il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di

dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

- Costituiscono comunque grave trasgressione, i seguenti comportamenti:

- o l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- o la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dalla Società;
- o il mancato rispetto dei protocolli generali di comportamento;
- o il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi;
- o la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa vigente sul whistleblowing e della relativa procedura applicativa.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Incorre nel provvedimento di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso), il dipendente che nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, reca un danno all'azienda o attua un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato. Si rimanda alle specifiche previste nel Contratto collettivo di lavoro applicato nella Società e vigente alla data della violazione.

Incorre nel provvedimento di licenziamento per giusta causa (senza preavviso) il dipendente che nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, realizza un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001. Si rimanda alle specifiche previste nel Contratto collettivo di lavoro applicato nella Società e vigente alla data della violazione.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di KIKO.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione HR con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4.1 Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore nonché dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, al personale in posizione dirigenziale sono applicabili sia le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di settore sia le sanzioni disciplinari per violazioni del Modello e delle relative Procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

La maggiore gravità delle sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori con qualifica dirigenziale rispetto al resto del personale, per la medesima violazione, si spiega in ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta.

Nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "Dirigente", KIKO tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

Qualora la violazione del Modello determini la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra KIKO e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento disciplinare per giusta causa.

È sanzionabile con i provvedimenti disciplinari di cui sopra, il dirigente che commetta una Violazione o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

5.5 **Vertice aziendale**

Nel caso di violazione delle regole di cui ai paragrafi precedenti da parte del Presidente, dell'Amministratore Delegato ovvero degli altri membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa senza indugio il Collegio Sindacale e lo stesso Consiglio di Amministrazione e su istanza del Collegio Sindacale viene convocata l'Assemblea dei Soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.6 **Sindaci**

Nel caso di Violazione delle regole da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Consiglio di Amministrazione viene convocata l'Assemblea dei Soci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.7 **Membri dell'OdV**

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

5.8 **Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni**

Nel caso di Violazione delle regole di cui ai precedenti paragrafi da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) 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 poc'anzi indicati.

- a) A tal fine, KIKO ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti stipulati con i Terzi che prevedano: l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di KIKO, l'indicazione del *link* per accedere al Codice Etico e la dichiarazione da parte dei Terzi di aver già preso visione dello stesso, e di impegnarsi a rispettarne scrupolosamente i principi etici di comportamento e le regole di condotta ivi contenuti
- b) il diritto per la Società di risolvere il contratto *ex art. 1456 Codice Civile* in caso di violazione del suddetto Codice Etico riconducibile alla responsabilità dei Terzi o dei propri amministratori e/o dirigenti e/o dipendenti così come in caso di rinvio a giudizio e/o condanna di propri amministratori o dirigenti per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.