



Amplifon S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
Parte Generale**

(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

Indice

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Glossario | 2 |
| 1 Overview del Decreto e della normativa rilevante | 4 |
| 2 Linee Guida di Confindustria e di Assobiomedica | 9 |
| 3 Adozione del Modello di AMPLIFON | 11 |
| 3.1 Introduzione | 11 |
| 3.2 L'adozione del primo Modello di AMPLIFON e suoi successivi aggiornamenti | 11 |
| 3.3 Metodologia di predisposizione della presente versione del Modello di AMPLIFON | 12 |
| 3.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello: competenza e procedura | 13 |
| 3.5 Ambito di Applicazione del Modello | 13 |
| 3.6 Funzione e descrizione del Modello | 14 |
| 3.7 Modello e Codice Etico | 14 |
| 4 Regole di Comportamento | 15 |
| 5 Organismo di Vigilanza | 17 |
| 5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza | 17 |
| 5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 18 |
| 5.3 Reporting nei confronti degli organi sociali | 20 |
| 5.4 Reporting nei confronti delle Funzioni aziendali | 20 |
| 5.5 Obblighi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo | 21 |
| 6 Sistema Disciplinare | 23 |
| 7 Formazione del Personale | 24 |

Versione del documento n.5 - approvato dal Consiglio di Amministrazione

con delibera del 26 luglio 2018

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
 adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

Glossario

- “AMPLIFON” o “Società”: Amplifon S.p.A.
- “AMPLIFON CORPORATE”: entità organizzativa interna alla Società che gestisce le partecipazioni nelle diverse *legal entities* che costituiscono il Gruppo e fornisce, quindi, i principi e le direttive che devono essere seguite dalle singole *countries*.
- “AMPLIFON COUNTRY ITALIA”: entità organizzativa interna alla Società che gestisce la rete commerciale diffusa sul territorio italiano e, più in generale, il *business* nazionale.
- “Agente”: Agente ex artt. 1742 e ss. c.c. di Amplifon S.p.A.
- “Autogestore”: Agente al quale è affittato uno (o più) dei rami d’azienda di Amplifon S.p.A. consistenti in uno (o più) dei punti vendita ad insegna “Amplifon” presenti sul territorio nazionale.
- “Audit Committee”: Comitato Controllo e Rischi di Amplifon S.p.A.
- “Attività Sensibili”: le attività di AMPLIFON nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.
- “CFO”: *Chief Financial Officer* di AMPLIFON CORPORATE.
- “Direttore Amministrazione, Finanza, Controllo”: Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo di AMPLIFON COUNTRY ITALIA.
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di AMPLIFON, anche nel ruolo di consulenti.
- “Dipendenti”: lavoratori subordinati di AMPLIFON.
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni.
- “Gruppo Amplifon”: Amplifon S.p.A. e le società controllate e collegate ad Amplifon S.p.A.
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emesse da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni e/o modificazioni (ultima in data 31 marzo 2014) oltre a quelle emesse da Assobiomedica in data 25 febbraio 2003 e successive integrazioni e/o modificazioni (ultima del novembre 2013).
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- “Operazione Sensibile”: singola operazione, o serie di operazioni analoghe di frequente ed abituale effettuazione, da parte di AMPLIFON che si colloca nell’ambito delle Attività Sensibili.
- “Organismo di Vigilanza” o, per brevità, “OdV”: organo di controllo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello, al relativo aggiornamento nonché alla relativa diffusione tra gli interessati.
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari, nonché i soggetti che sono,

Amplifon S.p.A.

*Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale*

per le attività da medesimi svolte, da considerarsi Pubblici Ufficiali o soggetti Incaricati di Pubblico Servizio.

- "Partner": controparti contrattuali di AMPLIFON, quali ad esempio i fornitori.
- "Personale": i Dipendenti, i membri del Consiglio di Amministrazione ed i membri del Collegio Sindacale di AMPLIFON.
- "Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.
- "Regole di Comportamento": le regole di comportamento, incluso il Codice Etico, adottate da AMPLIFON ai fini del D.Lgs. 231/2001 come descritte al capitolo 4 del presente Modello.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
 adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

1 Overview del Decreto e della normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che 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.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", 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 sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie: (a) reati contro la P.A., (b) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento¹, (c) reati societari², (d) delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico³, (e) delitti contro la personalità individuale⁴ (f) reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato⁵, (g) reati transnazionali⁶, (h) delitti di mutilazione degli organi genitali femminili⁷, (i) delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul

¹ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6, L. 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*bis* ed è successivamente stata ampliata dall'art. 17, L. 23 luglio 2009, n. 99, che ha modificato l'art. 25-*bis* stesso.

² Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, D.Lgs. 61/2002, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*ter*, il quale è stato integrato successivamente dalla Legge n. 190/2012 con il reato di Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e dal D.Lgs. 38/2017 con l'art. 2635-bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.

³ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3, L. 13 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quater*.

⁴ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5, L. 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinq*, il quale è stato successivamente modificato a norma della Legge 29 ottobre 2016 n. 199 ("Legge sul Caporalato") che ha introdotto il reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (*ex art. 603-bis c.p.*).

⁵ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*sexies*.

⁶ A tale tipologia si applica la disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 in conformità a quanto disposto dagli artt. 3 e 10, L. 16 marzo 2006, n. 146.

⁷ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quater*.1.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

lavoro⁸, (j) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio⁹, (k) delitti informatici e trattamento illecito di dati¹⁰, (l) delitti di criminalità organizzata¹¹, (m) delitti contro l'industria e il commercio¹², (n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹³ (o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria¹⁴, (p) delitti ambientali¹⁵, (q) impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare¹⁶, ed, infine, (r) razzismo e xenofobia¹⁷.

Oltre alla commissione di uno dei "reati presupposto", affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi.

Il primo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti della società.

Ulteriore criterio è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

⁸ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septies*. Successivamente sostituito dall'art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che ha modificato l'art. 25-*septies* stesso.

⁹ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octies*, il quale è stato successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lett. a), L. 15 dicembre 2014, n. 186, che ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

¹⁰ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 7, L. 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24-*bis*.

¹¹ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24-*ter*.

¹² Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 17, L. 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*bis*.1.

¹³ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*novies*.

¹⁴ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 4, L. 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*decies*.

¹⁵ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*undecies*. L'art.1 della Legge n. 68/2015 ha poi identificato nuove cinque fattispecie di reato (c.d. "Ecoreati") quale presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti, integrando l'elenco di illeciti di cui all'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001.

¹⁶ Reato individuato come reato presupposto dall'art. 2 d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*, modificato con la L. 17 ottobre 2017 n. 161.

¹⁷ Tale tipologia è stata introdotta nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5, Capo II della L.167/2017, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

I concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito (i.e. "interesse"), rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato (i.e. "vantaggio").

Quindi, la responsabilità dell'ente 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. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata 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 si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- 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.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, 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). 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.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Inoltre, si specifica che ex co. 2 dell'art. 26 del Decreto, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare 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

Amplifon S.p.A.

*Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale*

indicate nel Modello, entro i limiti previsti dalla normativa e dai contratti collettivi applicabili, come disposto dal paragrafo 8 del presente Modello.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e giudicati idonei dal Ministero della Giustizia.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

2 Linee Guida di Confindustria e di Assobiomedica

Nella predisposizione anche della presente versione del proprio Modello, AMPLIFON si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria e a quelle più specifiche – tenuto conto del settore in cui AMPLIFON stessa opera – di Assobiomedica.

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

- Individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- Predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di *appositi protocolli*. Le componenti più 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 informate 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.
- Obbligo di **informazione** dell'organismo di controllo.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

- 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, comma 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;
 - 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;
 - 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.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida o la *best practice* applicata non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

3 Adozione del Modello di AMPLIFON

3.1 Introduzione

AMPLIFON è una società multinazionale leader globale nella scelta, predisposizione ed applicazione di soluzioni per l'udito (apparecchi acustici); la Società, quotata dal 27 giugno 2001 alla Borsa valori di Milano, ha da tempo perseguito una politica di espansione internazionale e, al momento di stesura del presente Modello, vanta una presenza in 22 Paesi nel mondo¹⁸.

La Società è suddivisa in due distinte entità organizzative: "Corporate", che gestisce le partecipazioni nelle diverse *legal entities* che costituiscono il Gruppo e fornisce, quindi, i principi e le direttive che devono essere seguite dalle singole *countries* e dalla "Country Italia" che gestisce, invece, la rete commerciale diffusa sul territorio italiano e, più in generale, il *business* nazionale.

In particolare, la struttura distributiva in Italia è costituita sia da punti vendita gestiti direttamente dalla Società sia da punti vendita a gestione "indiretta"; più nello specifico, per i punti vendita "indiretti" AMPLIFON ha adottato un particolare schema negoziale che si sostanzia nella stipula, col medesimo soggetto giuridico, di un contratto di agenzia al quale è collegato, come mezzo al fine, un contratto di affitto di ramo d'azienda (i.e. il punto vendita). Nel gergo aziendale tali *partner* commerciali sono definiti come "Autogestori" e tale definizione viene quindi mantenuta ed utilizzata anche nel presente documento.

Rimane ovviamente inteso che il presente Modello, coerentemente con l'unitarietà giuridica di AMPLIFON, trova applicazione sia all'entità organizzativa denominata Corporate, sia a quella denominata Country Italia.

3.2 L'adozione del primo Modello di AMPLIFON e suoi successivi aggiornamenti

Sensibile al diffuso clima di attenzione volto al massimo rispetto dell'etica degli affari, tenendo in debita considerazione la delicatezza del settore in cui opera la Società, AMPLIFON, sensibile anche alle aspettative dei propri azionisti, ha adottato la prima versione del proprio Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2005. Successivamente¹⁹, in considerazione sia dei numerosi interventi normativi che hanno profondamente ampliato l'ambito di applicazione del Decreto sia dei mutamenti organizzativi avvenuti all'interno della Società, AMPLIFON ha più volte aggiornato tale versione del proprio Modello.

¹⁸ L'elenco aggiornato dei Paesi in cui opera la Società è consultabile visitando il sito amplifon.com, al seguente percorso: "Il Gruppo/Chi siamo/Amplifon nel mondo".

¹⁹ Si indicano, di seguito, le versioni del Modello di AMPLIFON 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 (attuale versione).

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
 adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

In particolare, in tale attività di aggiornamento si è tenuto conto:

- dei mutamenti intervenuti all'interno della Società;
- delle novità normative o giurisprudenziali che abbiano rilevanza in materia di responsabilità amministrativa degli Enti;
- della costante evoluzione della giurisprudenza, della dottrina e delle *best practice* di settore;
- delle risultanze delle attività di audit interno e delle verifiche sul rispetto del Modello svolte dall'Organismo di Vigilanza.

3.3 Metodologia di predisposizione della presente versione del Modello di AMPLIFON

Oltre a quanto indicato nel paragrafo che precede, anche la presente versione del Modello di AMPLIFON è stata elaborata tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura organizzativa, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, la Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, 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 delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria 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* afferente sia alla Corporate sia alla Country Italia, ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità. In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

La Società ha adottato la presente versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (che sostituisce la precedente adottata il 27 luglio 2016) con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2018.

3.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello: competenza e procedura

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 ai testi eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

Il Modello deve sempre essere 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 nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla Direzione *HR "Corporate" e "Country"* in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

La responsabilità della modifica dei protocolli di controllo e delle procedure operative necessarie per l'attuazione del Modello è posta in capo alle Funzioni interessate.

Esse, quindi, in caso di necessità di modifica dei menzionati protocolli di controllo e delle menzionate procedure operative devono previamente sottoporre il testo emendato all'Organismo di Vigilanza il quale svolge il necessario lavoro istruttorio per la successiva delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.5 Ambito di Applicazione del Modello

Il Modello deve essere rispettato dal Personale, dagli Agenti, Autogestori, Consulenti e Partner di AMPLIFON, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

In considerazione delle diverse peculiarità dei rapporti contrattuali intercorrenti tra la stessa AMPLIFON ed i sopraccitati soggetti, conseguono diversi ambiti oggettivi e soggettivi di applicazione del presente Modello. Infatti, nei confronti dei lavoratori subordinati di AMPLIFON il presente modello deve considerarsi effettivo e vigente in tutte le sue singole disposizioni.

In considerazione delle specificità del contratto di agenzia, AMPLIFON ha deciso di vincolare, mediante clausola contrattuale standard, i propri Autogestori ed i propri Agenti al rispetto di specifiche Regole di Comportamento estratte dal presente Modello e dalle Procedure Operative oltre che al proprio Codice Etico (vedasi allegati n. 3 e n. 4).

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
 adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

Infine, nei confronti dei propri Consulenti e Partner, laddove sia ipotizzabile il compimento di attività classificabili come sensibili, AMPLIFON ha deciso, nel caso in cui questi ultimi soggetti non abbiano adottato un proprio Modello Organizzativo, di vincolare i medesimi, sempre mediante clausola contrattuale, al rispetto di specifiche Regole di Comportamento estratte dal presente Modello oltre che al proprio Codice Etico (vedasi allegati n. 3 e n. 5).

3.6 Funzione e descrizione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione dei Reati mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di Reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre da un lato a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito, **illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di AMPLIFON, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio**; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad AMPLIFON di prevenire od impedire la commissione del Reato.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la **mappatura delle Attività Sensibili** della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- la **verifica, l'adeguamento e l'eventuale integrazione** dei protocolli di controllo e delle procedure operative in essere, se già esistenti, o da introdurre per ridurre il rischio di atti illeciti nello svolgimento delle attività sensibili; tali protocolli di controllo e tali procedure, per praticità, costituiscono documento separato rispetto al presente documento (la c.d. "Parte Speciale");
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

3.7 Modello e Codice Etico

AMPLIFON ha adottato un Codice Etico, che, per quanto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/2001, riporta le regole di cui al successivo paragrafo 4.

Il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei Reati e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'ente; il Codice Etico, completo di ulteriori regole di comportamento, 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 ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, 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.

Amplifon S.p.A.

*Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale*

4 Regole di Comportamento

Ai fini del D.Lgs. 231/2001, AMPLIFON ha adottato alcune Regole di Comportamento – elencate qui di seguito – le quali costituiscono parte sostanziale del presente Modello. Per la loro finalità, le Regole di Comportamento sono focalizzate sulle condotte che integrano le fattispecie di Reato.

Le Regole di Comportamento si applicano, a seconda dei casi, al Personale, agli Autogestori, agli Agenti, ai Consulenti ed ai Partner di AMPLIFON, e sono le seguenti:

- Non si devono porre in essere comportamenti che:
 - integrano le fattispecie di Reato;
 - sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano esserne il presupposto (ad esempio, mancato controllo).
- È fatto divieto di elargizioni – dirette, cioè in denaro, o indirette, con altre regalie o favori – alla P.A. ed ai suoi funzionari, salvo che si tratti di omaggi entro i limiti definiti in modo più preciso nel Codice Etico e salvo quanto disciplinato nelle specifiche procedure operative.
- I rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano AMPLIFON nei confronti della P.A. sono esclusivamente quelle autorizzate in tal senso dalla Società.
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con la P.A. devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri collaboratori e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.
- I compensi dei Consulenti, degli Autogestori degli Agenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto.
- Nessun tipo di pagamento, salvo l'utilizzo della piccola cassa, può essere effettuato in contanti o in natura.
- 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.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

- Chiunque, in ragione dell'esercizio della propria attività lavorativa sia in possesso di informazioni privilegiate²⁰ 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 al proprio Personale e, ove applicabili, ai propri Autogestori, Agenti, Consulenti e Partner. L'eventuale infrazione delle Regole di Comportamento porterà all'applicazione di una sanzione disciplinare a seguito di procedimento appositamente regolamentato (vedi capitolo 6 del presente Modello) ovvero alla risoluzione del contratto.

²⁰ L'art. 181 T.U.F. (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) fornisce la seguente definizione di informazione privilegiata: "un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari".

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
 adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

5 Organismo di Vigilanza

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo interno alla società (art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Stando alle Linee Guida si deve trattare di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, anche totalmente composto da soggetti esterni, 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'OdV parli di *“una struttura che deve essere costituita al suo [dell'ente] interno”*, le Linee Guida interpretano estensivamente tale norma prevedendo che *“nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'OdV 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'OdV nel Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, e questo affinché l'OdV sia caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato e Consiglio di Amministrazione).

Le opzioni indicate dalle Linee Guida ai fini della individuazione e configurazione dell'OdV, tenuto conto anche delle modifiche introdotte nel Decreto dalla L. 12 novembre 2011 n. 183, possono essere così riassunte:

- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al Comitato Controllo e Rischi purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al Collegio Sindacale;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*;
- creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (ad es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., amministratore non esecutivo/indipendente, sindaco) o da soggetti esterni (ad es. consulenti, esperti, ecc.).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di AMPLIFON, in considerazione della specificità dei compiti, l'OdV della Società è un organismo creato *ad hoc* composto in forma collegiale da due Amministratori indipendenti facenti parte del Consiglio di Amministrazione e dal Responsabile della funzione di *internal auditing*.

La nomina dell'OdV, la revoca o la decadenza dal suo incarico sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione. L'incarico dell'OdV ha una durata pari a tre anni, rinnovabili a ciascuna scadenza. La revoca di tale incarico è ammessa nei casi di impossibilità sopravvenuta oppure allorquando cessi il rapporto di lavoro o collaborazione con AMPLIFON (su questo specifico e delicato punto si rimanda all'Allegato n. 2: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza).

Il Compenso dell'OdV è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato non può ricoprire la carica di componente dell'OdV se:

- interdetto, inabilitato, fallito;
- è stato condannato con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati presupposto del Decreto;
- è stato condannato, con sentenza passata in giudicato, a pene che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- legato da rapporti di parentela con amministratori esecutivi o con dirigenti della Società;
- membro esecutivo degli organi di gestione ed amministrazione della Società e delle società od enti ad essa correlati;
- in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società e le società od enti ad essa correlati.

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

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Come illustrato nel precedente paragrafo 5.1, il D.Lgs. 231/2001 affida ad un organismo interno alla società il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza di AMPLIFON ha quindi le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire, su basi di ragionevolezza, la commissione dei reati. In particolare, l'Organismo verifica, annualmente ed in occasione di modifiche sostanziali di attività o delle normative di riferimento, la completezza e l'aggiornamento del Modello;
- vigilanza sull'osservanza del Modello da parte di tutto il Personale, degli Autogestori, degli agenti, dei consulenti e dei partner commerciali.

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

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. L'OdV si dota di un proprio regolamento. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del Personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

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

- supervisionare e collaborare con la Direzione HR “Corporate” e “Country” nella preparazione ed organizzazione di programmi di formazione e di aggiornamento del Personale relativi ai contenuti del Decreto, ai contenuti del Modello Organizzativo e delle procedure operative, alle regole di *corporate governance*, alle problematiche giuridiche e contabili in tema di bilancio e di comunicazioni sociali;
- svolgere attività ispettiva sulle Attività Sensibili e, ove emanate, sull'applicazione delle relative procedure operative;
- proporre eventuali misure sanzionatorie in presenza di devianze dalle procedure operative o dalle regole di comportamento previste dal Modello;
- promuovere l'integrazione e l'aggiornamento, in collaborazione con i responsabili interni, dei documenti costituenti il Modello Organizzativo;
- promuovere l'introduzione e l'aggiornamento, in collaborazione con i responsabili interni, di politiche e procedure scritte relative alle Attività Sensibili idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- richiedere ai Dirigenti della Società ed a tutti i dipendenti e, qualora necessario, agli Amministratori, ai componenti il Collegio Sindacale, ai rappresentanti della società di revisione, agli Autogestori, agli Agenti, ai Partner ed ai Consulenti ogni informazione su operazioni societarie e copia dei relativi documenti di supporto. A tal fine, l'Organismo valuta di redigere e trasmettere alle persone responsabili una lista di informazioni e di documenti che devono essere portati all'attenzione dell'Organismo stesso in maniera tempestiva.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV è supportato da consulenti esterni dotati dei necessari requisiti di professionalità. A tale fine, è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
 adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

5.3 Reporting nei confronti degli organi sociali

L'OdV ha due linee di *reporting*: verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio Sindacale. Nei casi di urgenza, le comunicazioni sono effettuate direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o all'Amministratore Delegato, qualora opportuno) ed al Presidente del Collegio Sindacale.

Almeno semestralmente e, nei casi di urgenza, in maniera tempestiva, l'Organismo relaziona sui seguenti temi:

- verifiche svolte e relativi risultati delle attività di ispezione e controllo;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure operative previste dal Modello;
- eventuali violazioni e/o segnalazioni di fatti od atti censurabili od anomali;
- eventuali procedure disciplinari e sanzioni eventualmente applicate dalla Società;
- valutazione complessiva sull'efficace attuazione del Modello con eventuali indicazioni di integrazioni, correzioni o modifiche proposte;
- pianificazione delle attività per il semestre successivo.

Inoltre, l'Organismo predispose una relazione annuale riassuntiva indirizzata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale unitamente ad un rendiconto delle spese sostenute ed alle previsioni di spesa per l'esercizio successivo.

Gli incontri dell'OdV sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite dall'OdV e possono essere acquisite dagli organismi di volta in volta interessati.

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

5.4 Reporting nei confronti delle Funzioni aziendali

L'OdV si coordina con le competenti Funzioni aziendali per le seguenti attività:

- con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per gli aspetti operativi inerenti alla competenza dei medesimi, come individuate o previste dal Modello, nella loro qualità di Responsabili delle Attività Sensibili;
- con l'Amministratore delegato, il CFO, il Direttore Amministrazione e Controllo, i responsabili delle varie Funzioni amministrative ed il responsabile per le comunicazioni istituzionali, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con le varie Funzioni interessate per la contrattualistica;
- con il Direttore HR ("*Country*" e "*Corporate*") in ordine alla diffusione delle informazioni, riguardo alla formazione del Personale ed ai procedimenti disciplinari, nonché in ordine all'iscrizione dei soggetti nel registro delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate (istituito ai sensi degli artt. 115-bis TUF e 152-bis Regolamento Emittenti

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

CONSOB di attuazione del TUF stesso) e alle comunicazioni effettuate dai Soggetti Rilevanti di cui alla disciplina dell'Internal Dealing (ai sensi degli artt. 152-*sexies* ss. Regolamento Emittenti CONSOB di attuazione del TUF);

- con il Datore di lavoro, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (figure espressamente previste dal D. Lgs. 81/2008) per aggiornamenti e verifiche in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.5 Obblighi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo

5.5.1 Segnalazioni all'OdV

A norma dell'art. 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);
- “uno o più canali che consentano (...) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del (...) decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui [si sia] venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione” (co. 2-bis, lett. a);
- “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante” (co. 2-bis, lett. b).

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'OdV devono essere trasmesse, da parte dei Destinatari, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e protocolli di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni deroga, violazione o fondato sospetto di violazione delle modalità esecutive disciplinate dalle procedure operative rilevanti ai fini del Decreto.

Tale obbligo informativo integra quelli specificamente indicati nella Parte Speciale.

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

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

I Destinatari del presente Modello devono trasmettere le segnalazioni tramite i due seguenti canali di comunicazione alternativi messi a disposizione dalla Società:

- 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'OdV e di indirizzare e/o veicolare velocemente i dubbi del Personale di AMPLIFON e dei suoi Consulenti, Partner Autogestori e Agenti.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente paragrafo 6).

Ogni segnalazione pervenuta è gestita dall'OdV garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatti salvi i casi che sollevano l'OdV dall'obbligo di riservatezza per dover ottemperare agli obblighi di legge e alla tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in modo da garantire riservatezza e sicurezza.

5.5.2. Whistleblowing - tutela dei soggetti che segnalano illeciti - art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente paragrafo e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari (si rimanda, a tale proposito, al seguente paragrafo 6):

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti,

Amplifon S.p.A.

*Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale*

licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5.5.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di fornire la necessaria informativa all'OdV circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le evidenze di funzionalità dei meccanismi di controllo svolte, oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra al paragrafo 5.5.1, i Responsabili delle Attività Sensibili, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a trasmettere all'OdV flussi informativi specifici per Attività rilevante ai fini del Decreto.

In particolare, i Responsabili delle Attività Sensibili garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, fornendo all'Organismo di Vigilanza la documentazione necessaria.

Per quanto concerne le informazioni da comunicare all'Organismo di Vigilanza ed i relativi ruoli, responsabilità e modalità operative di trasmissione dei flussi informativi specifici, si rimanda alla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

6 Sistema Disciplinare

AMPLIFON, allo scopo di assicurare la corretta applicazione del proprio Modello, ha adottato un Sistema Disciplinare che prevede, per le condotte in violazione delle regole di comportamento e delle procedure, apposite sanzioni, modulate a seconda della tipologia del soggetto che commette la violazione (dipendente, soggetto apicale, partner commerciale, consulente).

Tale Sistema Disciplinare viene quiivi allegato e deve intendersi come costituente parte integrante del Modello.

Amplifon S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale

7 Formazione del Personale

La formazione del Personale relativa al Modello è affidata operativamente alle Direzioni *HR & Organization* della Società che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a 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 di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV con il supporto della Direzione *HR & Organization*.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Direzione *HR & Organization*, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

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 nelle discipline connesse col Decreto.

Allegati:

Allegato n. 1: Codice Etico

Allegato n. 2: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Allegato n. 3: Clausole contrattuali standard per Agenti, Consulenti e Partner

Allegato n. 4: Estratto del Modello per Agenti

Allegato n. 5: Estratto del Modello per Consulenti e Partner

Allegato n. 6: Sistema Disciplinare relativo al Modello

Allegato n. 7: Catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Allegato n. 8: Procedura flussi informativi.