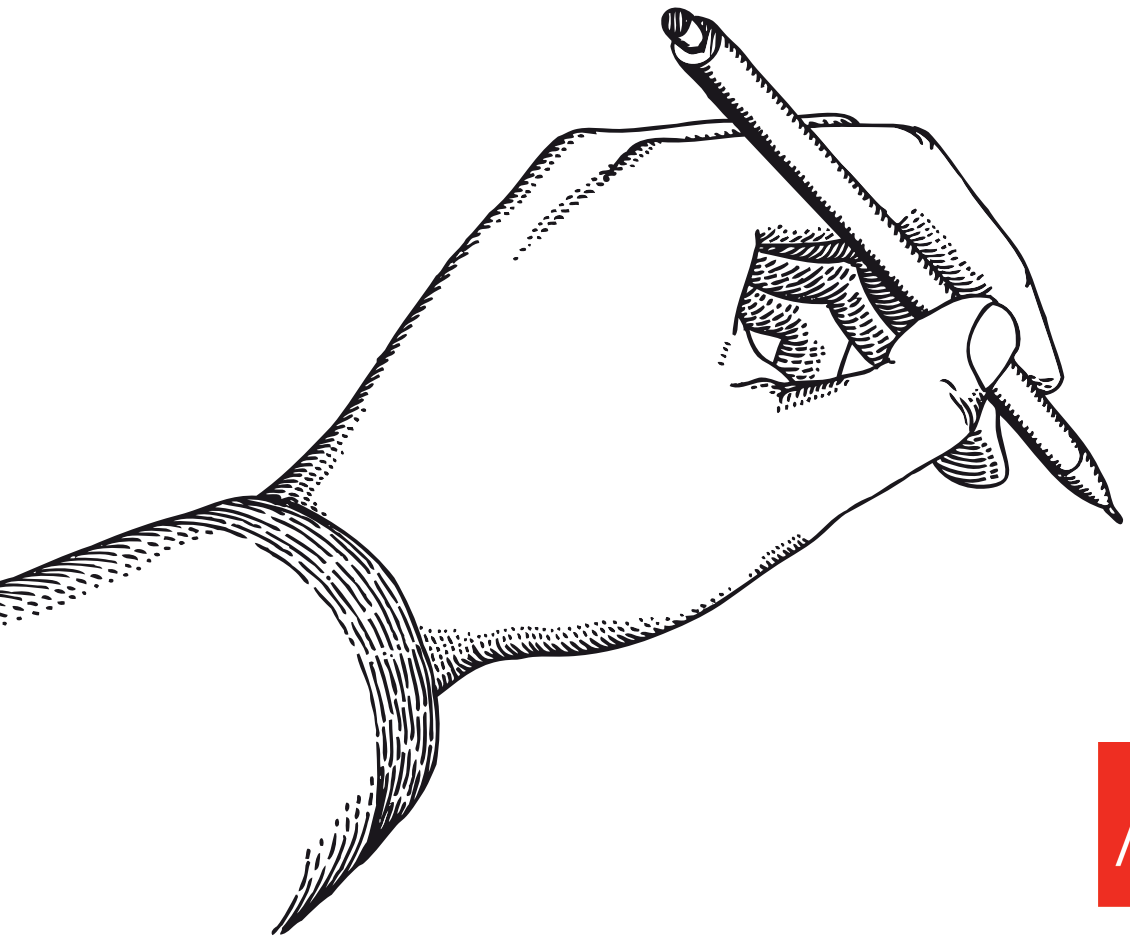
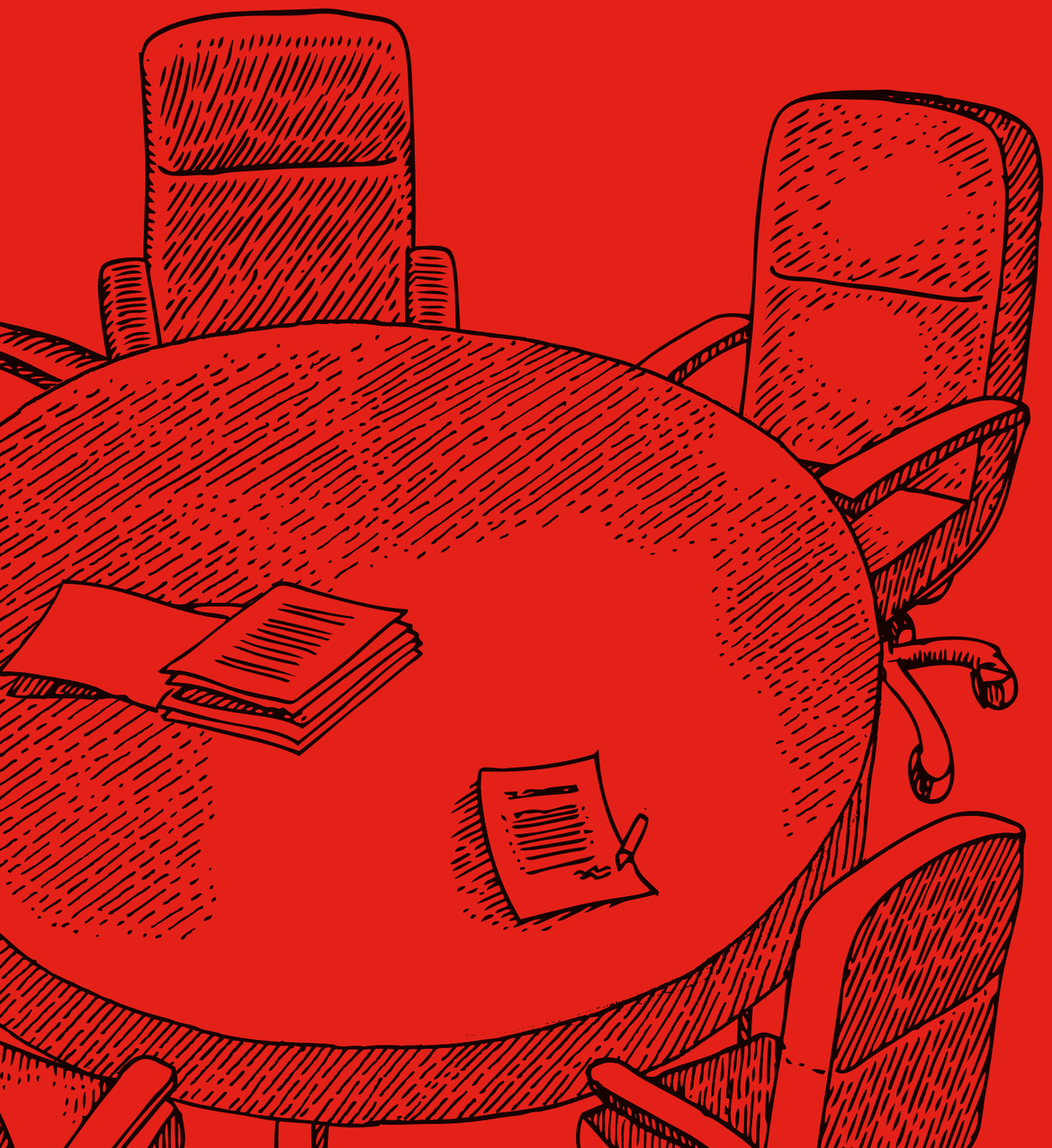
SISTEMA DISCIPLINARE

CORPORATE DISCIPLINARY SYSTEM



ABetter Way



Lavorare in modo etico è una priorità, che deve sempre orientare qualsiasi nostro comportamento all'interno dell'azienda.

Una condotta corretta è essenziale per lo sviluppo e il progresso aziendale. Per questo motivo è nata l'esigenza di condividere, attraverso questo documento, le buone pratiche e i principi ai quali ispirarsi durante il nostro lavoro. È anche grazie a questi principi che siamo riusciti a crescere fino ad oggi ed è su questi principi che dobbiamo puntare per continuare a crescere in futuro.

Il Codice Etico consentirà a tutti i portatori di interesse di conoscere, comprendere e condividere i valori cardine e le norme di comportamento di AB e sono sicuro che aiuterà ciascuno di noi ad agire sempre nel pieno rispetto dei contesti sociali nei quali operiamo.

To work ethically is a priority that must always guide every behaviour in AB.

A proper conduct is essential for the development and progress of the company. For this reason, it is necessary to share, through this document, the good customs and principles that should inspire our work. Thanks to these principles we could grow till today and on the basis of these principles we have to aim for growing in the future.

The Code of Ethics will allow all the stakeholders to know, understand and share the core values and the AB codes of conduct and I am sure that it will help each of us to always behave in full respect of the social context in which we work in.

SOMMARIO
CONTENTS

01 Introduzione
Introduction 0

02 Principi di riferimento
“Mission” and “Ethical vision” 0

03 Ambito di applicazione e destinatari
Scope and recipients 0

04 Le condotte sanzionabili
Sanctionable conduct 0

05 Le sanzioni
Sanctions 0

06 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni
Procedure for the imposition of sanctions 0

07 Comunicazione e formazione relativa al sistema disciplinare
Communication and training relating to the disciplinary system 0

01

Introduzione

Il presente Sistema Disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Tale provvedimento ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura aziendale, ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi. Nello specifico, gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che le società le quali adottino modelli organizzativi gestionali e di controllo, con un correlato sistema di sanzioni disciplinari per il caso di inosservanza delle regole da esse dettate, vengano esonerate da responsabilità per eventuali illeciti realizzati dai loro amministratori, collaboratori e dipendenti.
La responsabilità dell'ente è pertanto esclusa qualora quest'ultimo provi l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione dei fatti di reato, di un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs. 231/2001. Tra gli elementi che costituiscono il Modello di Organizzazione e di Gestione, rientra anche l'adozione di un Sistema Disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (Codice Etico, Vademecum, procedure, protocolli, policy aziendali, etc..).
AB adottato perciò, unitamente agli altri protocolli costituenti il Modello di Organizzazione e di Gestione, il presente Sistema Disciplinare, al fine di sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni riportate nel Modello.
Il Sistema Disciplinare di AB ha natura eminentemente interna all'azienda ed intende operare nel rispetto delle norme vigenti, non potendosi ritenere sostitutivo, ma aggiuntivo rispetto alle norme di legge, previste nella contrattazione collettiva, o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre regole di carattere intra-aziendale, incluse quelle di natura disciplinare.
Oggetto di sanzione sono sia le violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di AB.
L'avvio di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni indicate nel documento, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.
Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Nell'ambito del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001) ha compiti di controllo sull'adeguatezza e sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione e indirizzo per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso. L'attuazione e l'applicazione del Sistema Disciplinare, nonché il suo aggiornamento sono di competenza di HR e di Organization, in coordinamento con i diversi uffici responsabili di settore e con il CDA, oltre che del management aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.
Allo scopo di garantire l'effettività del presente Sistema Disciplinare, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno delle singole unità organizzative della Società sono tenuti a riferire, in maniera riservata, direttamente al proprio Responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza e/o all'HR, tramite i canali di informazione in essere. Il Responsabile e/o l'Organismo di Vigilanza si impegnerà a trasmettere le segnalazioni ricevute ad HR, se non già pervenute, e a valutare in concerto con quest'ultimo i fatti. L'ufficio HR in base agli esiti delle valutazioni applicherà la sanzione disciplinare ritenuta idonea ed informerà l'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ed il Responsabile della risorsa che ha commesso l'illecito, su quanto applicato.
L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità (fatti salvi gli obblighi di legge).

01

Introduction

This Disciplinary System has been developed based on the provisions of the Legislative Decree dated 08 June 2001 no.231. This measure introduced a sanctioning system in our judicial system which acknowledges forms of administrative liability of bodies responsible for crimes committed in their interest or for their benefit by individuals covering a managerial role within the corporate organisational structure, or by individuals subject to the supervision of the latter. Specifically, articles 6 and 7 of the Decree provide that companies which adopt models of organisation and management control, with a correlated system of disciplinary sanctions in case of failure to comply with the rules laid down by the system, will be exempt from liability due to any crimes committed by their directors, partners and employees.
Liability of the body is therefore excluded if the latter proves the adoption and the effective implementation of an Organisation and Management model intended to prevent administrative crimes referred to in the violations according to the Legislative Decree 231/2001, before the crime is committed.
The adoption of a disciplinary system to sanction the non-observance of the measures indicated in the model itself (Ethical Code, Company Handbook, procedures, protocols, business policy, etc...) is also included among the elements part of the Organisation and Management model.
AB has therefore adopted, together with the other protocols that are part of the Organisation and Management model, this Disciplinary System in order to sanction any conduct in violation with the provisions contained in the Model.
The Disciplinary System of AB has a mainly internal nature and intends to operate in compliance with the regulations in force as the System cannot be a substitute, rather an addition in relation to legislation provided for in collective labour agreements, or in regulations in force, as well as a further integration to other in-house rules, including those featuring a disciplinary nature.
Violations of the Organisation and Management model committed by subjects covering "top management" roles are also subject of the sanctions as these individuals are holders of representative, administrative or managerial functions of the company or of one of its organisational units having financial and functional autonomy, as well as the violations committed by persons under the direction or supervision of another subject or operating in name and/or on behalf of AB.
The beginning of a disciplinary proceeding, as well as the application of the sanctions set out in this document, are independent from the introduction and/or outcome of any criminal proceedings featuring the same conduct relevant for the purpose of this Disciplinary System.
The provisions contained in the Disciplinary system do not preclude the recipients from exercising all their rights, including those of opposition or objection, against the disciplinary measure issued by law or by regulations, as well as by collective labour agreements and/or by corporate regulations.

Within the context of the Organisation and Management model, the Supervisory Board (provided for in articles 6 and 7 of the Leg.ve Decree 231/2001) has the task of monitoring the adequacy and correct application of the model with specific supervisory and sectorial functions concerning those violations which may risk affecting the efficacy of the Model itself. The implementation and application of the Disciplinary System, as well as its updating, are the responsibilities of HR and of the Organisation in coordination with the different sectorial offices and with the BoD, as well as with the corporate management, which can be also promote integrations or content amendments.
In order to ensure the effectiveness of this Disciplinary System, respecting privacy and individual rights, all those who become aware of any illicit conduct had within the single organisational units of the company are required to report such conduct, in a confidential manner, directly to their own Manager and/or Supervisory Body and/or to HR, through the provided channels of communication. The Manager and/or Supervisory Board will transmit the received reports to HR, if not already received, and evaluate the facts together with the latter. Based on the results of the evaluation, the HR Office will apply the disciplinary sanction deemed suitable and shall inform the Supervisory Board, the Administrative Body and the Head of the resource who committed the violation, of the sanction applied.
The Company protects those who report improper conduct from any retaliation that these might encounter, keeping their identity confidential (without prejudice to the obligations of the law).

02

Principi di riferimento

• **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. 231/2001 impone che il Modello di Organizzazione e di Gestione introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello stesso (Codice Etico, Vademecum, procedure, protocolli, policy aziendali, circolari, etc..).

• **Complementarietà:** il Sistema Disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione e di Gestione è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente, dalla normativa in materia ed è applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

• **Pubblicità:** la Società darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione, indicate in un paragrafo dedicato del presente documento.

• **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa comunicazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, anche con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile delle sanzioni (art. 7, comma 2, L. n. 300/1970).

• **Gradualità:** le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione subita dall'azienda.

• **Tipicità:** la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci adeguata coerenza.

• **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, L. n. 300/1970).

• **Presunzione di colpa:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello di Organizzazione e di Gestione, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 2, lett. e, D. Lgs. 231/2001);

• **Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione:** al fine di rendere il Sistema Disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello di Organizzazione e di Gestione o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001).

02

Principles

• **Legality:** art. 6, paragraph 2, letter e), of the Leg.ve Decree 231/2001 requires that the Organisation and Management model introduces a suitable disciplinary system to punish non-observance of the requirements contained in the Model itself (Ethical Code, Company Handbook, procedures, protocols, business policy, circulars, etc..).

• **Complementarity:** the Disciplinary System established by the Organisation and Management model is complementary, not alternative, to the Disciplinary System established by the applicable collective labour agreement, by the legislation on the subject and is applicable to the various categories of employees of the Company.

• **Publicity:** the Company will give full and adequate knowledge of this document to all stakeholders, both internal and external subjects, through specific communication activities, which are described in a dedicated section of this document.

• **Audi alteram partem:** the guarantee of Audi alteram partem is satisfied not only with the prior notification of the of Organisation and Management model, but also through prior opposition written specifically, immediately and immutable respect to the sanctions (art. 7, paragraph 2, Law no. 300/1970).

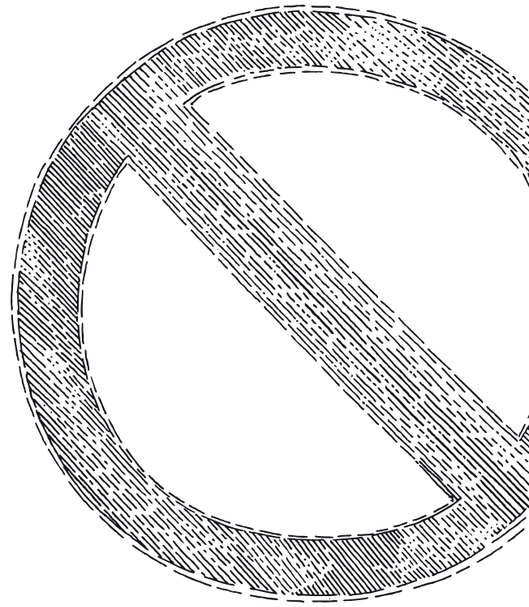
• **Graduality:** the disciplinary sanctions have been developed and will be applied according to the seriousness of the violation, taking into account all the objective and subjective circumstances aggravating and not, that characterised the conduct under exam and of the severity of damage suffered by the company.

• **Typicality:** the conduct under exam must be expressly considered as an offence in the Decree and an appropriate disciplinary coherence must be found between the disputed charge and the charge lying as basis of the sanction.

• **Timeliness:** the disciplinary proceedings and the eventual imposition of the sanction must take place within a reasonable and certain time from the opening of the proceeding (art. 7, paragraph 8, Law no. 300/1970).

• **Presumption of guilt:** the violation of a rule of conduct, of a prohibition or of a procedure laid down by the Organisation and Management model, is presumed having a nature of negligence and the severity and will be evaluated on a case by case basis by the Supervisory body (art. 6, paragraph 2, letter e, Leg.ve Decree 231/2001).

• **Effectiveness and enforceability of attempted violation:** in order to make the Disciplinary System suitable, therefore effective, enforceability of the mere conduct that compromises the rules, prohibitions and procedures provided for by the Organisation and Management model will be assessed, even just the preliminary acts t at their violation (art. 6, paragraph 2, letter e), Leg.ve Decree 231/2001).



03

Ambito di applicazione e destinatari

Il Sistema Disciplinare adottato opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva.

Si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi (previsti dagli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile) di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri, del datore di lavoro, di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare.

Prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa, nel rispetto delle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale (Contratto Collettivo Nazionale del Commercio).

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile, prestatori di lavoro subordinato, e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

Nello specifico, i soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:

• gli amministratori AB, i Sindaci e tutti i soggetti che rivestono una posizione "apicale", ovvero coloro che ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente;

• i dipendenti della società, si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello;

• consulenti, collaboratori ed i terzi in genere, ovvero tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la società. L'importanza di estendere le sanzioni anche a soggetti terzi, deriva dal fatto che è possibile ricondurre la responsabilità da reato alla società qualora l'attività dei terzi sia destinata a riversare i suoi effetti, o comunque li riversi, nella sfera giuridica della società anche per mezzo di attività compiute nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare tiene, infatti, in considerazione anche l'inquadramento giuridico e le disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

03

Scope and recipients

The Disciplinary System adopted operates in compliance with the current legislation primarily that laid down in collective labour agreements.

This falls within the general obligations of diligence and obedience of the workers (provided for by articles 2103, 2106, 2118 and 2119 of the Civil Code) as well as within the powers of the employer to prepare and implement disciplinary type measures.

It provides for sanctions that are proportional to the severity of the infringement committed, in accordance with the provisions contained in the Statute of Workers and in the National Collective Labour Agreement (National Trade Collective Labour Agreement).

The potential recipients of the disciplinary measures are the subjects in top management positions and those subject to the direction of another individual. These recipients also include the subjects indicated in articles 2094 and 2095 of the Civil Code, employment service providers and, unless exempt by mandatory statutory provisions, all "stakeholders" of the company.

Specifically, the recipients of the Disciplinary System are:

• AB managing directors, Statutory Auditors and all those who cover a "top management" position, or all those who, pursuant to art. 5, 1st paragraph, letter a) of the Decree, "are holders of representative, administrative or managerial functions of the company or of one of its organisational units having financial and functional autonomy" as well as the subjects who "carry on, even de facto, the management or the control" of the company;

• the employees of the company are all those who have an employment relationship with the company, regardless of the type of contract (e.g. temporary workers, project-based, temporary or permanent) and of qualification (workers, employees) or of level;

• consultants, collaborators and third parties in general, that is, all those who have relationships or affairs with the company, directly or indirectly, permanently or temporarily. The importance of extending sanctions to third parties also derives from the fact that the latter's responsibilities of a committed crime, or its effects, are attributed to the company or allocated within its legal scope even through the activities carried out in its "interest" or to its "advantage", as provided for by Leg.ve Decree no. 231/2001.

The Disciplinary System takes into account the regulatory differences existing between top management subjects, employees and third parties acting in the name of and/or on behalf of the company. The application of the sanctions provided by this Disciplinary System takes into consideration the legal framework and the provisions applicable by law in relation to the type of employment relationship/contract of the subject.

04

Le condotte sanzionabili

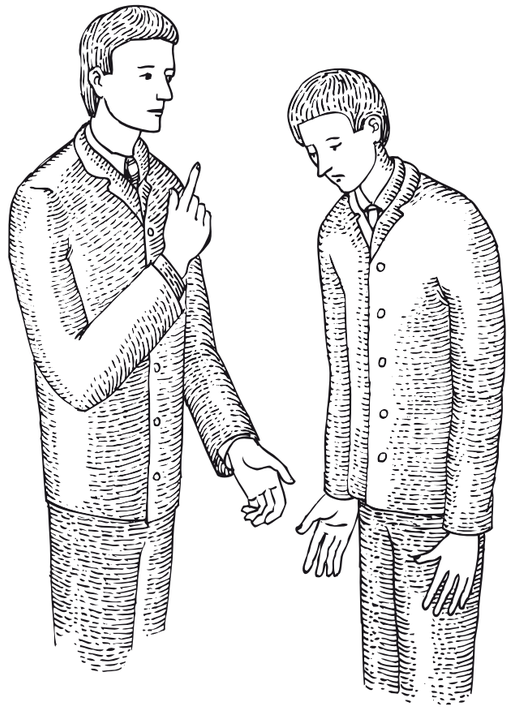
Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello di Organizzazione e di Gestione e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Costituiscono violazioni del Modello le condotte commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Costituiscono quindi comportamenti sanzionabili:

- il mancato rispetto delle prescrizioni, protocolli, misure, policy e principi previsti nel Modello di Organizzazione e di Gestione della società;
- il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;
- il mancato rispetto del Regolamento dell'Odv.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- mancato rispetto del Modello di Organizzazione e di Gestione, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito dei processi e delle attività sensibili alla commissione dei reati, identificate nelle Parti Speciali;
- mancato rispetto del Modello di Organizzazione e di Gestione, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- inosservanza del sistema delle deleghe;
- omissione delle attività, previste dal sistema di controlli in essere e dai protocolli integrativi, di controllo, tracciabilità documentata ed archiviazione della documentazione, in modo da impedire la trasparenza e la verifica della stessa;
- ostacolo allo svolgimento delle attività di controllo proprie dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, attraverso la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione oggetto di accertamento;
- omessa vigilanza dei soggetti cosiddetti apicali sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- omessa attività formativa e/o comunicazione al personale in merito al Modello di Organizzazione e di Gestione, in particolare per il personale operante nelle aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati;
- inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza predisposti nel Modello di Organizzazione e di Gestione;
- inosservanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.



04

Sanctionable conduct

Pursuant to and for the purposes of this Disciplinary System, all violations of the principles and rules contained in the Organisation and Management model and in the organisational procedures are subject to sanctions; this in order to control the business activities that are potentially exposed to the committing of the crimes referred to in Leg. ve Decree 231/2001. Commissive or omissive conduct (even intentional) also represents violations of the Model, which are likely to undermine the effectiveness of the same as a means for preventing the risk of committing the offences, relevant for the purposes of the Decree.

The following represent sanctionable conduct:

- failure to comply with the requirements, protocols, measures, policies and principles laid down in the company's Organisation and Management model;
- failure to comply with the requirements of the Code of Ethics;
- failure to comply with the Rules of the Odv.

In accordance with the constitutional principle of legality and that of proportionality of the penalty, taking into account all related elements and/or circumstances, it is deemed appropriate to define the possible violations, classifying them according to an ascending order of severity:

- failure to comply with the Organisation and Management model, in the case of violations committed in the context of the processes and activities sensitive to the committing of the offences, described in the Special Sections;
- failure to comply with the Organisation and Management model, in the case of violations aimed at committing any of the offences recognised by the Decree, or otherwise there is the risk that the Company is charged with the responsibility of the infringement pursuant to the Decree;
- non-compliance with the system of proxies;
- according to what provided for under the supervisory system and additional protocols, omission of duties of control, traceability and archiving of documentation, so as to impede the transparency and verification thereof;
- impeding the regular implementation of control activities of those in charge, including the Supervisory Body, by means of misappropriation, destruction or alteration of documents subject to control;
- failure of the so-called "top management" to supervise the conduct of its subordinates in order to ensure the proper and effective application of the provisions of the Organisation and Management model;
- failure to implement training activities and/or communication to personnel regarding the Organisation and Management model, in particular, for personnel operating in areas most at risk of committing violations;
- failure to comply with the information requirements towards the Supervisory Body provided for in the Organisation and Management model;
- non-compliance by part the Supervisory Body of its duties as provided by the Model including information obligations.

05

Le sanzioni

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette condotte sanzionabili saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito esposte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello di Organizzazione e di Gestione sono definiti come illeciti disciplinari. Il presente Sistema Disciplinare riprende le sanzioni previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali al fine di sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione e di Gestione, poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole ed agli elementi costitutivi del Modello di Organizzazione e di Gestione sono, in ordine crescente di gravità:

a) Conservative del rapporto di lavoro:

• biasimo inflitto verbalmente;

• biasimo inflitto per iscritto;

• multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

b) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10.

c) Risolutive del rapporto di lavoro:

• licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall'art. 7, I comma, dello "Statuto dei Lavoratori", nei paragrafi a seguire sono specificate per ogni destinatario del presente Sistema Disciplinare le sanzioni previste, in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile, e nella scelta della sanzione, creando quindi le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello di Organizzazione e di Gestione efficace alla prevenzione dei reati.

5.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (OMISSIS)

5.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI (OMISSIS)

5.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE, I COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE ED I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OMISSIS)

5.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Qualsiasi comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori ed i terzi in genere (ovvero tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la società) in contrasto con le regole che compongono il Modello di Organizzazione e di Gestione poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno accertati ed integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto alla Direzione Acquisti e, nei casi ritenuti più gravi, al Consiglio di Amministrazione.

05

Sanctions

Given the severity of the consequences that the Company would suffer in case of unlawful conduct of employees, any non-compliance of the Organisation and Management model will represent the employee's breach of duties of diligence and loyalty and, in more serious cases, can be considered detrimental to the relationship of trust established with the employee. Such sanctionable conduct will be subject to the disciplinary sanctions described below, regardless of any criminal proceedings that will arise.

The conduct of employees that violate the rules of conduct set forth in this of Organisation and Management model are defined as disciplinary offenses. This Disciplinary System recalls the sanctions provided for by the respective National Collective Labour Agreements in order to punish only the violations of the corporate operating procedures and treacherous conduct to the provisions laid down in the Organisation and Management model carried out by employees or individuals covering top management positions.

The sanctions applicable to the infringements of the rules and to the constituents of the Organisation and Management model are, in order of ascending severity:

a) Conservative of the employment relationship:

• verbally inflicted reprimand;

• reprimand inflicted in writing;

• fine to an extent not exceeding the amount of 4 hours of regular pay;

b) Suspension from work without pay for up to 10 days.

c) Termination of the employment relationship:

• disciplinary dismissal without notice and other consequences of reason and law.

In compliance with the principle of predetermination of the infringements and of the corresponding sanctions, set forth in art. 7, 1st paragraph of the "Workers' Statute", the following paragraphs will specify the sanctions envisaged for each recipient provided for by this Disciplinary System, so as to reduce, as far as possible, the employer's discretion in the identification of a punishable conduct, and of the sanction to inflict, thus creating the conditions to make the Organisation and Management model effective for the prevention of offenses.

5.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (OMISSIS)

5.2 SANCTIONS AGAINST TOP MANAGEMENT (OMISSIS)

5.3 SANCTIONS AGAINST REPRESENTATIVES, MANAGERS, MEMBERS OF THE BOARD OF AUDITORS AND THOSE OF THE SUPERVISORY BODY (OMISSIS)

5.4 SANCTIONS AGAINST THIRD PARTIES

Any conduct adopted by consultants, employees and third parties in general (that is, all those who, directly or indirectly, permanently or temporarily, establish relationships or relationships with the Company) in contrast with the rules that make up the Organisation and Management model laid down to prevent the risk of the committing of an offense sanctioned by the Leg.ve Decree no. 231/2001 determines, as required by specific contractual clauses included in the letters of appointment, in the agreements and contracts, the immediate termination of the contractual relationship.

This conduct will be ascertained and fully assessed by the Supervisory Body which, after hearing the opinion of the Manager who requested the intervention of the third party and after formal notice of the person concerned, will report promptly and in writing to the Purchasing Department and, in cases deemed more serious, to the Board of Directors.

05

Le sanzioni

Nello specifico sarà valutata dalla Direzione Acquisti e dal Responsabile della funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto terzo, l'applicazione delle sanzioni disciplinari seguenti:

• **diffida al puntuale rispetto del Modello di Organizzazione e di Gestione** -→ in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste;

• **applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo** -→ in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione e di Gestione in cui è coinvolto;

• **risoluzione immediata del rapporto contrattuale** -→ in caso di adozione, nell'espletamento dell'attività nelle aree di rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e ravvisabile di "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni alla Società".

AB si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tali condotte derivino per la Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti terzi, AB inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5.5 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, considerandosi per ciascuna fattispecie i seguenti elementi:

• tipologia dell'illecito compiuto;

• modalità di commissione dell'illecito;

• gravità della condotta: entità del danno o del pericolo, come conseguenza dell'infrazione per la società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse;

• livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;

• elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa):

• intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza;

• imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);

• la sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione).

L'applicazione delle sanzioni indicate non pregiudica in ogni caso il diritto per AB di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

05

Sanctions

Specifically, the Purchasing Department and the Manager requesting the intervention of the third party will assess the application of the following disciplinary sanctions:

• **order the scrupulous compliance with the Organisation and Management Model** -→ in the case of a tolerable breach of one or more of the conduct or procedural requirements;

• **application of a penalty, conventionally expected, of 10% of the agreed fee in favour of the third party** -→ for breaches of the internal procedures provided for in the Organisation and Management Model in which it is involved;

• **immediate termination of the contractual relationship** -→ in case of adoption, when carrying out the activities in the areas of risk, of a conduct that is not compliant to the requirements of the Organisation and Management Model and where there is evidence of "irregularities, neglect or negligence, or non-compliance with laws, regulations or duty requirements which may be prejudicial to the safety and regularity of service, with serious damage to Company"

AB also reserves the right to claim for damages if both tangible and concrete damages, as well as to the Company's image (particularly, the Judge's decision to apply pecuniary or prohibitive measures provided for by the Decree itself), if caused by such conduct.

In the context of the relations with third parties, AB will include, in the letters of appointment, and/or in negotiation agreements, special provisions intended to provide, in case of violation of the Organisation and Management Model and of the Code of Ethics, the implementation of the measures indicated above.

5.5 CRITERIA OF QUANTIFYING SANCTIONS

Disciplinary sanctions shall take into account in the application of the principle of proportionality and appropriateness in relation to the violation in question, considering the following elements in each case:

• type of offense committed;

• how the offense was committed;

• seriousness of conduct: extent of damage or danger, as a result of the infringement for the Company and for all employees and stakeholders;

• level of hierarchical responsibility and/or of the infringer's technique;

• subjective element of conduct (distinction between intent and blame):

• intentionality of the conduct (in case of fraud) or degree of negligence;

• imprudence or inexperience with regard also to the predictability of the event (in the case of fault);

• the existence or not of prior disciplinary measures adopted (recurrence).

The application of referred sanctions shall not compromise, in any case, the right of AB to act against the person responsible in order to obtain compensation for all damages due to or as a result of conduct.

06

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione.

In tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Al termine dell'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione. In caso positivo, segnala la violazione alla Direzione HR, Direzione Acquisti (in caso di soggetti terzi) e/o agli organi aziendali ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto al Modello di Organizzazione e di Gestione. In caso negativo, trasmette la segnalazione alla direzione HR e/o agli organi aziendali, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione riscontrata dall'Organismo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Si ritiene opportuno delineare, nei paragrafi a seguire, il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

• la fase della contestazione della violazione all'interessato;

• la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

6.1 IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (OMISSIS)

6.2 IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI (OMISSIS)

6.3 IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE, I COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE ED I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OMISSIS)

6.4 IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di un soggetto terzo, trasmette alla Direzione Acquisti e al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione una relazione contenente:

• la descrizione della condotta constatata;

• l'indicazione delle previsioni del Modello di Organizzazione e di Gestione che risultano essere state violate;

• gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

• gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

• una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

La Direzione Acquisti, a seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

06

Procedure for the imposition of sanctions

The disciplinary procedure begins once the Supervisory Body reports the violation of the Organisation and Management Model to the company bodies and indicated below.

In all cases in which the Supervisory Body receives a report (even anonymous) or acquires, in the course of its supervisory and monitoring activities, eligible elements representing the risk of a violation of the Organisation and Management Model, it is obliged to take action in order to carry out the necessary controls and inspections.

Upon completion of the verification activity, the Supervisory Body shall assess, on the basis of the evidence collected, whether a violation of the Organisation and Management Model has been actually committed. If so, it will report the violation to the HR Direction, to the Purchasing Department (for third parties) and/or to the corporate bodies for the purposes of assessing the relevance of the conduct with respect to the Organisation and Management Model. Contrarily, the Supervisory Board will send the report to the HR Direction and/or corporate bodies for the purposes of assessing the possible relevance of conduct in relation to other laws or regulations.

If the corporate bodies responsible for the imposition of the sanction were to conclude that a violation of the Organisation and Management Model claimed by the Supervisory Board is involved one or more violations of the provisions contained in the corporate disciplinary regulations and/or in collective labour agreements, a sanction, even more serious than that proposed by the Supervisory Board, among those specifically applicable, may be imposed following the outcome of the procedure.

It is deemed appropriate to outline, in the paragraphs below, the procedure for the imposition of sanctions with regard to each category of recipients, specifying for each:

• the notification phase of the violation to the person concerned;

• the determination phase and subsequent imposition of the sanction.

6.1 IMPOSITION OF SANCTION AGAINST EMPLOYEES (OMISSIS)

6.2 IMPOSITION OF SANCTIONS AGAINST TOP MANAGEMENT (OMISSIS)

6.3 IMPOSITION OF SANCTIONS AGAINST REPRESENTATIVES, MANAGERS, MEMBERS OF THE BOARD OF AUDITORS AND THOSE OF THE SUPERVISORY BOARD (OMISSIS)

6.4 IMPOSITION OF SANCTIONS AGAINST THIRD PARTIES

If the Supervisory Board identifies is a violation of the Organisation and Management Model by a third party, it will forward a report to the Purchasing Department and Manager of the contractual relationship concerned containing:

• the description of the conduct;

• the indication of the rules of the Organisation and Management model that have been violated;

• the details of the party responsible for the violation;

• any documents proving the violation and or other evidence;

• its own proposed sanction in relation to the specific case.

The Purchasing Department, following the acquisition of the report of the Supervisory Board, shall decide as to the determination and concrete application of the measure, providing the reasons for any disagreement with respect to the Supervisory Board's proposal.

06

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

La Direzione Acquisti o il Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, invia al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato in forma scritta all'interessato a cura della Direzione Acquisti, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

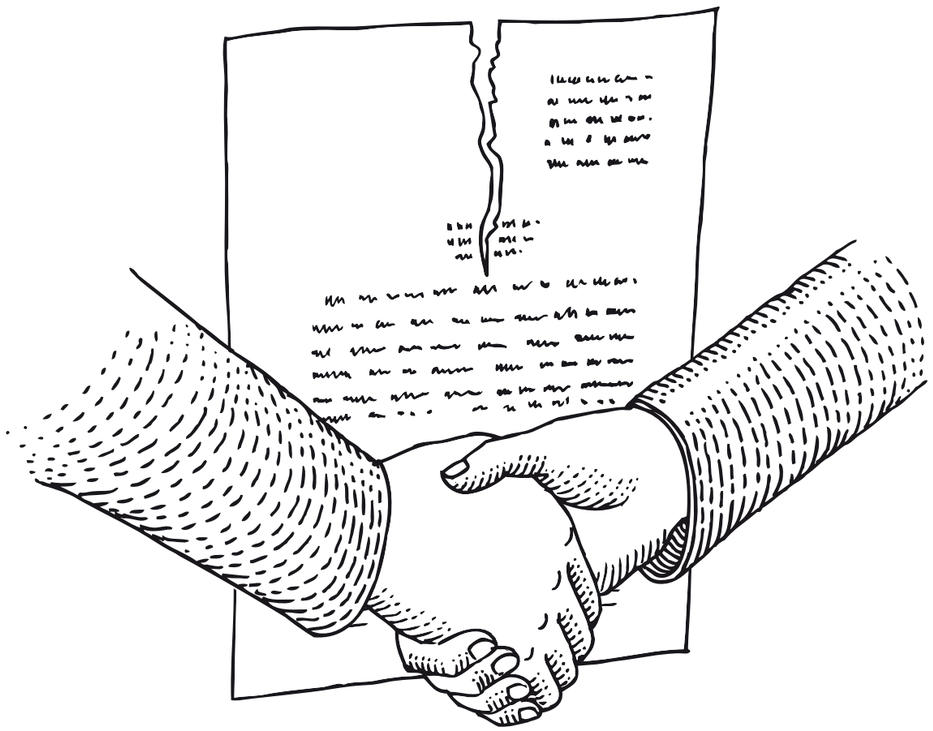
06

Procedure for the imposition of sanctions

The Purchasing Department or the Manager of the contractual relationship in question, will send a written notice to the person concerned party containing an indication of the conduct complained and of the Model rule deemed violated as well as the applicable sanction contractually expected .

The final measure concerning the imposition of the sanction shall be notified in writing to the person concerned by the Purchasing Department, which is responsible for the enforcement of the sanction in compliance with law and regulation.

The Supervisory Body, to whom the communication notice for reference, will verify the application of contractually applicable sanction.



07

Comunicazione e formazione relativa al sistema disciplinare

7.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Sistema Disciplinare è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Il presente Sistema Disciplinare viene comunicato a ciascuno degli Amministratori ed ai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Sistema Disciplinare, HR e Organization predispongono e realizzano sessioni di comunicazione/formazione volte a favorire la conoscenza e la diffusione delle disposizioni contenute nel presente documento. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Nei confronti di soggetti Terzi, il contenuto del Sistema Disciplinare viene comunicato tramite:

• inserimento nel sito internet della società di un estratto del presente documento e del Modello di Organizzazione e di Gestione;

• inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

7.2 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

I soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a rivolgere le proprie segnalazioni in merito ad eventuali violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione, per posta elettronica, all'indirizzo odv@gruppoab.it ovvero, per posta ordinaria, all'indirizzo:

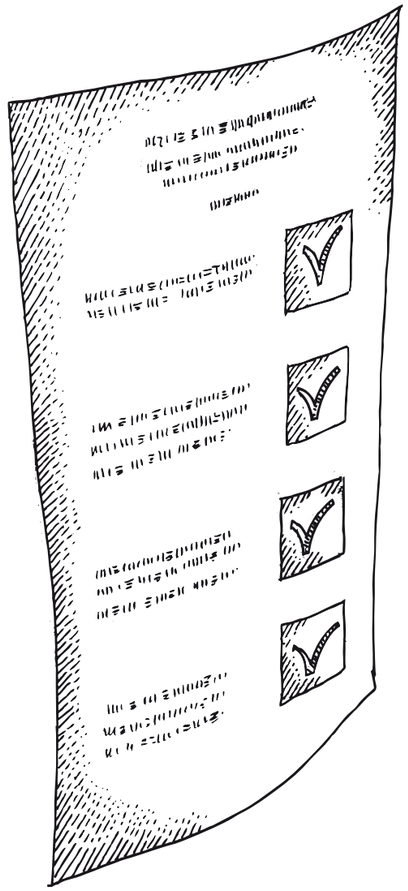
AB Holding SpA , Via Caduti del Lavoro, 13 – 25034 Orzinuovi, Brescia

Alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di soggetti interni al Gruppo le segnalazioni possono essere indirizzate anche al proprio responsabile, che si impegnerà a trasmetterle ad HR ed all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza compete la disamina delle notizie trasmesse, al fine di sottoporre una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto, alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, salvi gli obblighi di legge.



07

Communication and training relating to the disciplinary system

7.1 COMMUNICATION AND TRAINING

The Disciplinary System is brought to the attention of all internal and external stakeholders by means of special communication activities.

This Disciplinary System is formally spread to each of the Directors and to the members of the Board of Auditors and the Supervisory Body, by delivery of a copy countersigned for receipt.

In order to ensure proper understanding of the Disciplinary System, HR and the Organisation shall prepare and implement communication/training sessions designed to promote knowledge and dissemination of the provisions contained herein. Training initiatives can be differentiated according to the role and tasks of the employees.

With respect to third parties, the contents of the Disciplinary System shall be communicated via:

• publication of an excerpt of this document and of the Organisation and Management Model on the company's website;

• inclusion of a termination clause in the contracts stipulated with third parties which officially states the adoption of the Organisation and Management Model of and the disciplinary consequences arising from the non-observance of the same.

7.2 REPORTS OF THE STAKEHOLDERS CONCERNED

The stakeholders, both internal and external, are required to forward their reports concerning the Code of Ethics or its violations, by e-mail to odv@gruppoab.it or by postal mail at:

AB Holding SpA , Via Caduti del Lavoro, 13 – 25034 Orzinuovi, Brescia

Alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza

(To the kind attn. of the Supervisory Body)

In case of individuals within the Group, reports may be also addressed to its Manager, which will forward it to HR and to the Supervisory Body.

The Supervisory Body is responsible for the examination of the reports forwarded in order to submit a proposal for a sanction in relation to the specific case, to the corporate function responsible for the application of disciplinary sanctions.

The Supervisory Body undertakes to ensure the confidentiality of the reporter's identity, without prejudice to the legal obligations.

ABetter Way

ai sensi del D.Lgs. 231/2001
REV. 2015-01
Bozza per discussione

Approvato con CDA in data 31/12/2015

Firme:

pursuant to Leg.ve Decree no.231/2001
REV. 2015-01
Draft for examination

BoD approval on 31/12/2015

Signatures:

www.gruppoab.com