



Heidelberg Materials

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
HM ITALIA CALCESTRUZZI S.p.A.***

*ai sensi dell'art. 6, 3° comma,
del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 settembre 2004

Ultima modifica in data 30 novembre 2023

INDICE

Definizioni pag. 6

PARTE GENERALE

1. Natura e struttura del Modello	« 7
2. Finalità del Modello	« 8
3. Processo di adozione del Modello	« 9
4. Componenti essenziali e strutturali del Modello	« 10
5. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi	« 11
6. Strumenti di governance operativa	« 15
7. Reati rilevanti per HM Italia CALCESTRUZZI S.p.A.	« 17
8. Destinatari del Modello. Comunicazione e Formazione	« 19
9. Modifiche e aggiornamento del Modello	« 20
10. Modello e società del Gruppo	« 21
11. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi	« 22
12. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni	« 27
13. Sistema sanzionatorio	« 30
14. Prestazione di servizi infragruppo	« 33

PARTE SPECIALE

15. Decalogo dei principi generali di attuazione del Modello	« 36
16. Misure di prevenzione controllo valide per tutte le categorie di reato	« 38
16.1. Gestione delle risorse finanziarie	« 38
16.2. Note spese, spese di rappresentanza e benefit aziendali	« 39
16.3. Consulenti esterni e intermediari.	« 40

16.4. Gestione dei documenti di impresa. « 41

16.5. Vigilanza e modifica delle misure di prevenzione e controllo. « 42

I) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

17. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 43

18. Misure di prevenzione e controllo « 45

II) REATI SOCIETARI

19. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 57

20. Misure di prevenzione e controllo « 58

III) REATI TRANSNAZIONALI E DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

21. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 68

22. Misure di prevenzione e controllo « 69

IV) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTO-RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

23. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 78

24. Misure di prevenzione e controllo « 79

V) REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

25. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio « 83

26. Misure di prevenzione e controllo « 84

VI) DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE

27. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio « 92

28. Misure di prevenzione e controllo	« 93
---------------------------------------	------

VII) CRIMINALITÀ INFORMATICA

29. Identificazione delle attività e dei processi a rischio	« 96
---	------

30. Misure di prevenzione e controllo	« 96
---------------------------------------	------

VIII) IMPIEGO DI CITTADINI IRREGOLARI

31. Identificazione delle attività e dei processi a rischio	« 99
---	------

32. Misure di prevenzione e controllo	« 99
---------------------------------------	------

IX) OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE DA INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

33. Politica per la sicurezza, la salute e la prevenzione dei rischi sul lavoro	« 101
---	-------

34. Identificazione dei fattori di rischio e della normativa di riferimento	« 104
---	-------

35. Struttura organizzativa preposta alla sicurezza sul lavoro	« 107
--	-------

36. Sistema aziendale per il rispetto degli obblighi normativi	« 110
--	-------

37. Sistema di registrazione	« 129
------------------------------	-------

38. Sistema disciplinare	« 130
--------------------------	-------

39. Vigilanza, controlli e riesame del sistema	« 130
--	-------

X) REATI AMBIENTALI

40. Politica per l'ambiente	« 134
-----------------------------	-------

41. Identificazione delle attività a rischio e della normativa di riferimento	« 135
---	-------

42. Struttura organizzativa preposta	« 139
--------------------------------------	-------

43. Sistema aziendale per il rispetto della Politica Ambientale e degli obblighi normativi	« 141
--	-------

44. Sistema disciplinare	« 144
--------------------------	-------

45. Vigilanza, controlli e riesame del sistema	« 145
--	-------

XI) REATI TRIBUTARI

46. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 148

47. Misure di prevenzione e controllo « 149

XII) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI

46. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 155

47. Misure di prevenzione e controllo « 156

XIII) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

48. Identificazione delle attività e dei processi a rischio « 155

49. Misure di prevenzione e controllo « 156

ALLEGATI:

A. Il Decreto 231/2001. Presupposti della responsabilità e sanzioni

B. Elenco reati presupposto rilevanti per HM Italia Calcestruzzi SpA

C. Codice Aziendale di Comportamento HeidelbergCement Group (Codice Etico HM Italia Calcestruzzi S.p.A.)

D. Piano Prevenzione Rischi Criminali

E. Procedura segnalazione e gestione comportamenti illeciti (c.d. Procedura Whistleblowing”

Definizioni

- A) *Decreto*: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- B) *Reati*: i reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-undecies, 25-doudecies, 25-quinquiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e i reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006; ;
- C) *Società*: HM Italia CALCESTRUZZI S.p.A.;
- D) *Modello*: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo;
- E) *Soggetti apicali*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- F) *Dipendenti*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (e quindi tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società);
- G) *Organismo di Vigilanza*: l'organismo previsto dall'art. 9 del presente modello;
- H) *HMIC*: la controllante Heidelberg Materials Italia Cementi S.p.A.

PARTE GENERALE

1. Natura e struttura del Modello

- 1.1. Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) la Società intende conformarsi ai principi ispiratori del D.lgs. 231/01 (il Decreto) e darne piena attuazione, nonché rendere più efficace il *sistema dei controlli* e di *Corporate Governance*, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati per i quali sussiste una responsabilità ai sensi e agli effetti di legge.
- 1.2 Il presente Modello costituisce regolamento interno della Società vincolante per la medesima e per tutti i soggetti destinatari, come definiti nei paragrafi che seguono.
- 1.3. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e degli strumenti operativi che ne costituiscono attuazione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.
- 1.4. Il presente Modello è ispirato alle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*, elaborate da CONFINDUSTRIA nel documento del 7 marzo 2002, aggiornato al 31 marzo 2014 e successivamente al giugno 2021.
- 1.5. Il presente Modello è così strutturato:
- **PARTE GENERALE** che comprende: le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, i suoi destinatari, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi, il sistema delle segnalazioni, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione e di formazione del personale.
 - **PARTE SPECIALE** che comprende:
 - **DECALOGO DEI PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO**
 - **MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO VALIDE PER TUTTE LE CATEGORIE DI REATO**

▪ **PER CIASCUNA CATEGORIA DI REATO:**

- le **ATTIVITÀ SENSIBILI** (nell'ambito delle quali è potenzialmente possibile la commissione di uno dei reati rilevanti per il Decreto)
- le **MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO** che la Società si impegna ad implementare per la prevenzione del rischio specifico che sia commesso uno dei reati appartenenti alla categoria considerata.

➤ **ALLEGATI:**

- A. IL DECRETO 231/2001. PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ E SANZIONI.**
- B. ELENCO REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER HM Italia CALCESTRUZZI S.P.A.**
- C. CODICE AZIENDALE DI COMPORTAMENTO HEILDELBERGCEMENT GROUP (CODICE ETICO HM Italia CALCESTRUZZI S.P.A.)**
- D. PIANO PREVENZIONE RISCHI CRIMINALI**
- E. PROCEDURA SEGNALAZIONE E GESTIONE COMPORAMENTI ILLECITI (“PROCEDURA WHISTLEBLOWING”)**

2. Finalità del Modello.

2.1. Il presente Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di *procedure e attività di controllo*, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto, nonché, in relazione al tipo di attività svolta, misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

2.2. Il presente Modello costituisce strumento di *corporate governance* della Società e contribuisce, pertanto, al conseguimento dei seguenti obiettivi aziendali:

- a) la diffusione e affermazione di una **cultura di impresa improntata alla legalità**, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel

presente Modello;

- b) la diffusione di una **cultura del controllo**, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- c) la previsione di un'efficiente ed equilibrata **organizzazione dell'impresa**, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- d) una adeguata **informazione** dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o per conto della Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione di reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

3. Processo di adozione del Modello

3.1. Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione del 2 settembre 2004 e modificato successivamente in data 11 dicembre 2008 per effetto del provvedimento di sequestro, ex articolo 321 c.p.p., pronunciato dal tribunale di Caltanissetta, e successivamente in data 3 maggio 2012, 5 luglio 2013, 27 novembre 2017, 24 luglio 2019, 16 settembre 2020, 14 dicembre 2021 e 30 novembre 2023.

3.2. I risultati di tutto il processo preliminare all'adozione del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata.

3.3. Il Modello si fonda su un **processo preliminare di risk assessment**, che costituisce presupposto essenziale del presente Modello. Detto processo consente alla Società di individuare con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione:

- i reati rilevanti per la Società
- le attività nell'ambito delle quali è possibile che sia commesso uno dei reati indicati dal Decreto,
- i processi operativi coinvolti
- i sistemi di controllo implementati e i profili potenziali di rischio in relazione a ciascuna attività sensibile.

3.4. La Società procede a un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, a 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 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.

La Società quindi procede:

- all'**identificazione dei processi e 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** 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 interna delle responsabilità

4. Componenti essenziali e strutturali del Modello

4.1. Il Modello si integra ed è attuato da strumenti attraverso cui la Società definisce i propri obiettivi, prende le decisioni, gestisce le attività di *business*, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

4.2. Devono considerarsi **elementi strutturali** del Modello:

- il **DECALOGO DEI PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO**, di cui al successivo paragrafo 15 della Parte Speciale, che elenca i principi fondamentali che devono guidare la redazione;
- un idoneo **SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO** i cui componenti essenziali sono descritti

nel successivo § 5;

- idonei **STRUMENTI DI GOVERNANCE OPERATIVA**, che comprendono il **sistema di organizzazione**, il **sistema dei poteri** e il **sistema procedurale operativo** che governa le attività e i processi a rischio di cui alla Parte Speciale del presente Modello. Gli strumenti di governance operativa sono descritti nel successivo § 6;
- un **CODICE ETICO** che declini i principi di comportamento che devono guidare tutti i dipendenti nello svolgimento delle rispettive mansioni;

La Società ha adottato quale proprio codice etico e di condotta il **Codice aziendale di comportamento di HeidelbergCement**, che costituisce parte integrante del presente Modello ed è **allegato sub. C**;

- attività di **SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE** di tutti i destinatari del Modello (descritta nel successivo § 8);
- nomina di un **ORGANISMO DI VIGILANZA** a cui è attribuito il compito specifico di vigilare sul corretto funzionamento del presente Modello (vedi successivo § 11);
- idonei **MECCANISMI DI SEGNALAZIONE** delle violazioni al Modello (vedi successivo § 12);
- un **SISTEMA DI VERIFICA** dei comportamenti umani e del funzionamento del Modello (vedi successivi §§ 9 e 12);
- un **SISTEMA DISCIPLINARE** finalizzato a sanzionare le violazioni del Modello (vedi successivo § 14).

5. Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi

5.1. Il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione e la gestione dei principali rischi aziendali. Il Sistema di Controllo Interno è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società.

Il Sistema di Controllo Interno è finalizzato a una gestione della Società coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione. Esso concorre ad assicurare il

rispetto delle strategie aziendali, il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi e delle attività, la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'affidabilità e la completezza delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni con le leggi, i regolamenti e le procedure interne.

Il sistema di controllo interno ha quale ulteriore funzione la mitigazione di ogni possibile conflitto di interesse.

5.2. Nonostante i limiti intrinseci di qualunque sistema di controllo interno e la possibilità che i controlli possano essere vanificati fraudolentemente o per errore, gli obiettivi principali che il sistema di controllo interno della Società intende perseguire sono i seguenti:

- **obiettivo operativo**, che concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- **obiettivo di informazione**, che si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- **obiettivo di conformità**, che assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

5.3. In particolare, il sistema di controllo interno di **HM Italia** Calcestruzzi S.p.a. si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- a. Codice Aziendale di Comportamento (Codice Etico);
- b. Politica di Compliance (o di conformità);
- c. Sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- d. Procedure e disposizioni aziendali operative;
- e. Sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- f. Sistema di controllo di gestione e reporting;
- g. Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;

h. Sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

5.4 I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, la Funzione Compliance (e in particolare il Compliance Officer) di HMIC: l'Internal Auditing di HeidelbergMaterials AG, nonché le Direzioni, le funzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

5.5. La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna funzione organizzativa con riferimento ai processi di cui ha la responsabilità gestionale.

5.6. La struttura dei controlli si articola in:

- 1. controlli di linea operativa** (controllo di “primo” livello), svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni aziendali. Tali attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale.
- 2. attività di monitoraggio di rischi specifici** (controllo di “secondo” livello) sono volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base dei rapporti di natura gerarchica e funzionale. Essi costituiscono presidi di controllo specifici al fine di garantire la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali nel rispetto dei criteri di segregazione organizzativa. La Società individua le funzioni aziendali alle quali sono affidati i controlli di secondo livello: esse, ciascuna per la propria area di competenza, e fatta salva l'autonoma responsabilità di ciascuna, cooperano al fine di assicurare un sistema di controllo interno integrato ed efficace. Attività di controllo di secondo livello sono ad esempio svolte dalle Direzioni/Funzioni Aziendali sia della Società che della sua controllante HMIC., responsabili di processi o aree di rischio (ad esempio in tema ambiente, sicurezza, antitrust, anticorruzione, prevenzione rischi criminali, anti-riciclaggio, ecc.)
- 3. controlli indipendenti** (controlli di “terzo” livello), finalizzata alla valutazione oggettiva ed indipendente della struttura e del funzionamento complessivo del sistema di controllo interno attraverso, ad esempio, la rilevazione delle anomalie e delle eventuali

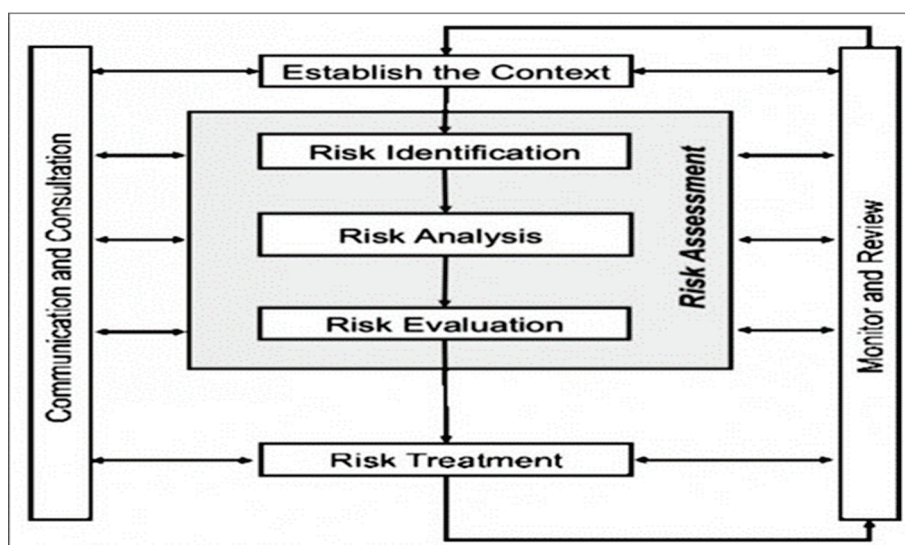
violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative (Internal Audit di HeidelbergMaterials AG con il supporto della Funzione Compliance di HMIC).

4. **attività di monitoraggio del sistema di controllo interno**, che consiste nell'indirizzo e nella valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli e gestione dei rischi, nel suo complesso (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) o su tematiche specifiche (Organismo di Vigilanza e Revisori Esterni per quanto di rispettiva competenza).

5.7. Tutti i dipendenti della Società, in funzione dei compiti loro affidati nell'organizzazione aziendale, devono adoperarsi per assicurare un efficace funzionamento del sistema di controllo interno, come parte della loro responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi.

5.8. Ciascun dipendente, secondo le rispettive competenze, informa la Società tramite la struttura gerarchica di appartenenza ovvero avvalendosi di canali appositamente dedicati, di ogni criticità riscontrata, affinché la stessa sia gestita in accordo con le vigenti procedure aziendali.

Il processo di **gestione del rischio** adottato da **HM Italia CALCESTRUZZI S.p.a.** è in linea con quanto riportato nella seguente figura conformemente allo standard ISO 31000:



La fase di identificazione e valutazione dei rischi da ISO 31000 trova riscontro nelle seguenti fasi del processo di implementazione di un sistema conforme al Decreto:

- la fase di predisposizione del Modello e di individuazione delle attività sensibili hanno quale riferimento le attività di “Establish the context”, “Risk Identification”, “Risk Analysis” e “Risk Evaluation”;
- la fase di adozione del Modello e delle misure di prevenzione e controllo idonee a ridurre le probabilità di accadimento del reato, unitamente alla componente disciplinare con valenza dissuasiva (applicazione di sanzioni), hanno quale riferimento l’attività di “Risk Treatment”;
- la fase di implementazione e monitoraggio del Modello, le attività di reporting e di verifica hanno quale riferimento le attività di “Monitoring and Review” e “Communication and Consultation”.

La Società, attraverso il supporto della Funzione Compliance di HMIC si pone anche l’obiettivo di allineare le normative interne, i processi e le attività aziendali al quadro normativo, partecipando attivamente all’identificazione dei rischi di non conformità che possano determinare sanzioni giudiziarie, amministrative e conseguenti danni di reputazione, dimostrando quindi il suo impegno al rispetto delle norme di buon governo societario, delle migliori pratiche, dell’etica e delle aspettative degli stakeholder.

6. Strumenti di governance operativa

6.1. La Società ha adottato strumenti generali e specifici volti a organizzare e gestire i processi interessati dalle misure di prevenzione e controllo previste dalla Parte Speciale del presente Modello.

6.2. L’intero sistema è progettato in modo da assicurare consistenza e allineamento fra tutte le sue componenti. Tutti i documenti di Governance Operativa sono soggetti a un processo di approvazione da parte dei soggetti aziendali coinvolti; detto processo prevede l’autorizzazione finale all’emissione del documento da parte del Consigliere Delegato. I documenti di Governance Operativa, una volta approvati ed emessi, sono diffusi e pubblicati mediante gli strumenti informatici aziendali disponibili (mail, intranet, etc.).

6.3. Il sistema di Governance Operativa di HM Italia CALCESTRUZZI S.p.A. è articolato nelle seguenti componenti:

1. **Sistema Organizzativo:** è la macro struttura organizzativa della Società nella sua articolazione principale, nella quale sono descritti, oltre agli obiettivi di business e alle politiche aziendali, i principali obiettivi delle varie Direzioni e i punti d'integrazione tra le stesse. Per ciascuna Direzione/Funzione in cui è articolata la Società, sono definiti con maggior dettaglio la sua organizzazione, l'eventuale riporto funzionale a strutture di Gruppo, le responsabilità, le principali attività e gli obiettivi operativi a breve e lungo termine. Sono inoltre definite le regole di segregazione e i punti di relazione ed integrazione rispetto alle altre Direzioni aziendali. I Responsabili sono nominati attraverso un Ordine di Servizio e riportati nell'organigramma della Direzione/Funzione. I principali ruoli operativi sono formalizzati (*job description*) attraverso la definizione del contesto organizzativo, il riporto gerarchico ed eventualmente funzionale della posizione, le principali responsabilità con riferimento ai processi aziendali, le deleghe interne e i poteri esterni attribuiti per operare, eventuali aree di corresponsabilità con le altre posizioni aziendali. Sono anche identificati gli obiettivi specifici, gli indicatori di business e i principali indicatori di performance e dettagliate le principali competenze richieste per coprire il ruolo specifico.

2. **Sistema dei Poteri:** la Società, coerentemente con la sua struttura organizzativa, può conferire poteri a soggetti in ruoli operativi affinché agiscano in suo nome e per suo conto. Il sistema dei poteri prevede l'esistenza di "poteri di rappresentanza e/o di spesa" (deleghe esterne) - formalizzati anche attraverso procure notarili - e "deleghe interne", che attribuiscono a un ruolo aziendale facoltà operative aventi valenza interna.

3. **Sistema delle Procedure.** La descrizione delle attività operative aziendali è formalizzata in un sistema di procedure che definiscono i flussi informativi, le attività e le responsabilità delle Direzioni/Funzioni e dei ruoli aziendali.

Per ciascun processo è sviluppato un set di procedure che declinano le regole di Governance nell'ambito della operatività quotidiana attraverso l'individuazione dei seguenti passaggi:

- l'identificazione delle attività sensibili;
- una chiara e formale definizione delle responsabilità per ciascuna attività;

- il flusso delle informazioni;
- l'identificazione delle responsabilità e segregazione dei compiti e dei momenti decisionali, anche per mitigare rischi di compliance ed operativi;
- i riferimenti a documenti interni e ad istruzioni operative.

6.4. La Società ha definito la propria **organizzazione** in un'articolazione di funzioni che assicura il rispetto del **DECALOGO DEI PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO** (di cui al § 16) della Parte Speciale). I principi che guidano in particolare la definizione dell'organizzazione sono i seguenti:

- **SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI**
- **FORMALIZZAZIONE DEI POTERI E DELLE RESPONSABILITÀ**
- **COERENZA DEI POTERI ASSEGNATI**
- **COERENZA TRA POTERI INTERNI E RESPONSABILITÀ COMUNICATE AI TERZI**
- **PRINCIPIO DELLA DOPPIA FIRMA DEI CONTRATTI (C.D. DEI “QUATTRO OCCHI”)**

La Società definisce inoltre la propria organizzazione in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la gestione ed il controllo delle attività a rischio ai sensi delle Parti Speciali del presente Modello.

La struttura organizzativa della Società è rappresentata in uno o più documenti denominati “**Organigrammi**”, nei quali sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico.

Tutti i soggetti responsabili della gestione aziendale sono individuati ed informati in merito alla sfera di poteri e di doveri derivanti dal loro ruolo, dalle linee di riporto funzionale e gerarchico e dal sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

7. Reati rilevanti per HM Italia CALCESTRUZZI S.p.A.

7.1. In considerazione della natura e dell'attività della Società e dei risultati del processo preliminare di *risk assessment* che costituisce presupposto del presente Modello, la Società ha individuato nell'ambito dell'elenco dei reati previsti dal Decreto le categorie di reato e le singole fattispecie di reato considerate rilevanti, ovvero quelle nelle quali è possibile che un

reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

L'elenco dei reati e la descrizione dei comportamenti vietati sono contenuti in un documento denominato “**REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER HM Italia CALCESTRUZZI**”, in **allegato sub. B** al presente Modello.

7.2. Le categorie di reato rilevanti per la Società sono di seguito richiamate:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e 25 del Decreto)
- **Reati societari** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub B (art. 25-ter del Decreto)
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita e Autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto)
- **Criminalità organizzata** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub. B (art. 24-ter del Decreto)
- **Reati transnazionali** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub. B (art. 10 della L. 146/06)
- **Delitti contro l'industria e il commercio** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub. B (art. 25-bis.1 del Decreto)
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub. B (art. 25-novies del Decreto)
- **Criminalità informatica** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub. B (art. 24-bis del Decreto)
- **Omicidio e lesioni colpose in violazione delle norme in materia anti-infortunistica** (art. 25-septies del Decreto)
- **Reati ambientali** nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per **HM Italia Calcestruzzi**” in allegato sub. B (art. 25-undecies del Decreto)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-doudecies del Decreto)
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

- Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (*25-octies.1* del Decreto)
- Delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per Italcementi” in allegato sub. B (artt. *25-septiesdecies* e *25-duodevicies* del Decreto)

7.3. La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto rilevanti per la Società, alla luce delle modifiche del quadro normativo e dell'emersione di possibili nuovi profili di rischio.

8. Destinatari del Modello. Comunicazione e formazione

8.1. Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività.

8.2. Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della medesima, sempre che rientrino nelle tipologie di rapporti ai quali è opportuno, al fine di prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, estendere le previsioni del Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, sentito il Consigliere Delegato, con il supporto della Funzione Compliance di HMIC nonché, qualora ritenuto opportuno, dei responsabili delle funzioni interessate, determina preliminarmente le categorie di soggetti interessati. Ai fini dell'applicazione del Modello a dette categorie di soggetti, la Società predispone e inserisce nel contratto con il soggetto terzo clausole idonee a:

- richiamare il terzo agli adempimenti e alle responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto del presente Modello;
- imporre, se ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- definire le possibili misure sanzionatorie nei casi di violazione di dette obbligazioni da

parte del soggetto terzo.

8.3. La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello e dei suoi aggiornamenti a tutti i destinatari.

8.4. La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice di comportamento aziendale da parte di tutti i membri degli organi sociali e dei dipendenti della Società.

8.5. L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, dell'esercizio di eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

8.6. Per gli operai o i dipendenti con un basso livello di coinvolgimento nei processi a rischio la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

8.7. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

8.8. La formazione del personale della Società è gestita dalla Direzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo di **HMIC**, in accordo con la Funzione Compliance di **HMIC** sentito l'Organismo di Vigilanza.

8.9. I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

9. Modifiche e aggiornamento del Modello

9.1. Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

9.2. Il Consiglio di Amministrazione provvede a modificare tempestivamente il Modello

qualora siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

9.3. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

9.4. Le proposte di modifica al Modello, da chiunque provenienti, sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

9.5. In deroga a quanto disposto dal punto 9.1, il Presidente e/o il Consigliere Delegato della Società, informato l'Organismo di Vigilanza, possono apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua migliore organizzazione espositiva, chiarezza o efficacia. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

9.6. L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente aggiornato da parte della Funzione Compliance di HMIC in merito all'implementazione e alla gestione degli strumenti di governance operativa di cui al precedente § 6.

9.7. Le Direzioni/Funzioni aziendali interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvedono con il supporto e il coordinamento della Funzione Compliance di HMICa modificare gli strumenti di governance operativa di cui al precedente § 6, qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiamo evidenziato la necessità di una loro revisione (*remediation activity*) in quanto inefficaci, incompleti o non effettivi. Le modifiche apportate su iniziativa delle funzioni aziendali devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

10. Modello e società del Gruppo

10.1. Il presente Modello, e ogni sua successiva edizione, si ispira ai principi e ai contenuti

del Modello di organizzazione, gestione e controllo di HMIC., in attuazione delle disposizioni di cui ai § 10.1 e 10.2 del Modello di HMIC

10.2. La Società prima dell'adozione del Modello, trasmette all'Organismo di Vigilanza di **HMIC**. le bozze finali del Modello, segnalando le ragioni delle eventuali differenze, qualora rilevanti, rispetto al Modello di **HMIC**

10.3. L'Organismo di Vigilanza della Società segnala all'Organismo di Vigilanza di **HMIC** l'avvenuta adozione del Modello.

10.4. L'Organismo di Vigilanza della Società comunica tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza di **HMIC** eventuali significativi ritardi nell'attuazione del proprio Modello.

10.5. L'Organismo di Vigilanza della Società comunica all'Organismo di Vigilanza di **ITALCEMENTI S.p.A.** le modifiche apportate al proprio Modello, illustrando le motivazioni a sostegno della modifica, nonché le ragioni delle eventuali differenze, qualora rilevanti, rispetto al Modello **HMIC**.

10.6. Le società controllate direttamente da **HM Italia** Calcestruzzi S.p.A., prima dell'adozione del Modello di organizzazione, trasmettono all'Organismo di Vigilanza della Società le bozze finali del Modello, segnalando le ragioni delle eventuali differenze, qualora rilevanti, rispetto al Modello della Società. L'Organismo di Vigilanza della Società valuta la coerenza delle ragioni indicate.

10.7. L'Organismo di Vigilanza delle società controllate direttamente da **HM Italia** Calcestruzzi S.p.A. segnala all'Organismo di Vigilanza della Società l'avvenuta adozione del Modello.

10.8. L'Organismo di Vigilanza delle società controllate direttamente da **HM Italia** Calcestruzzi S.p.A. comunica tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza della Società eventuali significativi ritardi nell'attuazione del proprio Modello.

10.9. L'Organismo di Vigilanza delle società controllate direttamente da **HM Italia** Calcestruzzi S.p.A. comunica all'Organismo di Vigilanza della Società le modifiche apportate al proprio Modello, illustrando le motivazioni a sostegno della modifica, nonché le ragioni delle eventuali differenze, qualora rilevanti, rispetto al Modello della Società. L'organismo

di Vigilanza della Società valuta la coerenza delle ragioni indicate.

11. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi

11.1. Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un *organismo* («Organismo di Vigilanza») istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e dei relativi profili giuridici.

Il Compliance Officer o il Responsabile Controllo Interno e Rischi di HMIC trasmette all'Organismo di Vigilanza notizia della Segnalazione pervenuta, qualora questa riguardi l'applicazione e/o violazione del Modello, unitamente alle informazioni necessarie per consentire all'OdV una propria autonoma valutazione ed esercitare i poteri di cui al presente paragrafo 11.

11.2. L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione ove non diversamente previsto dal presente Modello.

11.3. Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza.

11.4. L'Organismo di Vigilanza può essere alternativamente composto, nel rispetto dei requisiti e dei criteri di eleggibilità di cui ai successivi paragrafi 11.5, 11.6 e 11.7, in forma collegiale o in forma monocratica.

Se in forma collegiale, l'Organismo di Vigilanza è composto alternativamente

- da tre membri, dei quali: a) uno appartenente al personale della Società o di altra società del gruppo HMIC non incaricato di funzioni operative; b) due non appartenenti al personale della Società;
- in forma monocratica da un membro non appartenente al personale della Società o di altra società del gruppo HMIC

11.5. L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti requisiti:

- a) autonomia, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie

funzioni;

- b) indipendenza, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali;
- c) professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, aziendali ed organizzative o di controllo interno);
- d) continuità d'azione intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.

11.6. Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei seguenti requisiti di eleggibilità:

- a) non ricoprire all'interno della Società o di altra società del Gruppo incarichi di carattere operativo;
- b) non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) non essere fallito o essere stati condannato ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

I dati giudiziari richiesti ai fini dell'eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza sono trattati ai sensi e nei limiti della disciplina vigente in materia di *privacy*.

11.7. Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza *non appartenente al personale* della Società o di altra società del Gruppo deve essere dotato degli ulteriori seguenti requisiti di eleggibilità:

- a) non essere legato alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- b) non essere legato da rapporti di parentela con amministratori della Società o di società controllate;
- c) non intrattenere, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

11.8. Il verificarsi di una sola delle condizioni di cui ai §§ 11.6 e 11.7 comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di amministrazione

accertata la sussistenza della causa di decadenza provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

11.9. L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un proprio regolamento, che disciplina le modalità di svolgimento delle sue attività.

11.10. L'Organismo di Vigilanza nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

11.11. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

11.12. L'Organismo di Vigilanza della Società informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di **HMIC** in merito alle violazioni del proprio Modello o del Codice aziendale di comportamento per le quali siano state applicate sanzioni disciplinari, nonché in merito all'apertura di un procedimento giudiziario a carico della Società ai sensi e agli effetti del Decreto, specificandone gli estremi.

11.13. Gli Organismi di Vigilanza delle società controllate direttamente da **HM Italia Calcestruzzi S.p.A.** informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società, in merito alle violazioni del proprio Modello o del Codice aziendale di comportamento per le quali siano state applicate sanzioni disciplinari, nonché in merito all'apertura di un procedimento giudiziario a carico della società ai sensi e agli effetti del Decreto, specificandone gli estremi. L'Organismo di Vigilanza della Società informa il Consiglio di Amministrazione nella propria relazione.

11.14. Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso.

11.15. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

11.16. I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

11.17. La Società cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società o presso la controllante HMIC, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

11.18. All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

11.19. L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento;
- b) ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- c) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- d) qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Collegio Sindacale ed alla società di revisione;
- e) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;
- f) riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- g) può, ove necessario al compiuto svolgimento delle proprie funzioni, chiedere informazioni al corrispondente Organismo di Vigilanza delle società controllate direttamente

da HM Italia Calcestruzzi S.p.A. e all'Organismo di Vigilanza di HMIC.;

- h) può rivolgersi, dopo averne informato il Presidente o il Consigliere Delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- i) sottopone al Presidente del Consiglio di Amministrazione o al Consigliere Delegato della società le proposte di adozione di procedure sanzionatorie previste ai successivi §§ 12.7 e 14;
- k) sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente Modello;
- l) redige periodicamente, e comunque almeno semestralmente, una relazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, trasmettendola per conoscenza al Presidente del Collegio Sindacale. La relazione deve contenere quanto meno le seguenti informazioni:
 - i) una sintesi delle attività svolte nel periodo considerato
 - ii) eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice di comportamento aziendale;
 - ii) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
 - iii) le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
 - iii) una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche
 - iv) le novità normative che richiedono un aggiornamento del Modello o circostanze che richiedono un aggiornamento del risk assessment
 - v) un rendiconto delle spese sostenute
- m) svolge le funzioni di cui al § 15.

12. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello (“Segnalazioni Whistleblowing”)

12.1 Principi generali

Eventuali violazioni del Modello o condotte che possano integrare reati previsti dal D.lgs. 231/2001 possono essere segnalate attraverso i canali messi a disposizione dalla Società.

La Società è consapevole che, al fine di incoraggiare le segnalazioni, è opportuno creare un sistema *ad hoc* di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità alla normativa applicabile, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì in una apposita procedura (di seguito «Procedura *Whistleblowing*»), le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

12.2 Sistema di segnalazione

Con specifico riferimento al campo di applicazione del Modello, i soggetti interni ed esterni alla Società meglio identificati nella Procedura *Whistleblowing* (di seguito, anche solo “Segnalanti”), che nell’ambito del contesto lavorativo, inteso come attività lavorativa o professionale, presente o passata, svolta con la Società, sono venuti a conoscenza o hanno acquisito informazioni su violazioni del Modello o su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, possono effettuare segnalazioni in forma scritta unicamente tramite i seguenti canali di comunicazione offerti dalla società:

- a) preferibilmente ed in via prioritaria, accedendo al sito www.speakupfeedback.eu/web/heidelbergcement/it selezionando la società HM Italia Calcestruzzi S.p.A. . Il service provider esterno SpeakUp è raggiungibile anche per via telefonica attraverso il numero 800-787639 (codice di accesso 18075), o

- b) inoltrando una comunicazione scritta in busta chiusa all'attenzione del Compliance Officer (Responsabile Compliance), nominato dalla Società quale Responsabile per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni *Whistleblowing*, presso la sede legale della società, riportando chiaramente la dicitura "riservata e confidenziale".

Le segnalazioni possono essere inoltre eseguite oralmente, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con il Compliance Officer (Responsabile Compliance) oppure il Responsabile Controllo Interno e Rischi, che verrà fissato entro un termine ragionevole.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Tramite i citati canali, oltre a segnalazioni inerenti al campo di applicazione del Modello, possono essere effettuate anche segnalazioni che riguardino le ulteriori violazioni richiamate dal D.Lgs. 24/2023 e meglio identificate nella Procedura *Whistleblowing* (le segnalazioni inerenti al campo di applicazione del Modello e le segnalazioni che riguardino le ulteriori violazioni richiamate dalla normativa applicabile e dalla Procedura *Whistleblowing*, di seguito, congiuntamente definite anche solo "Segnalazioni o "Segnalazione)").

Nell'ambito dei citati canali di Segnalazione e in ciascuna fase successiva di gestione della Segnalazione è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante. Nello specifico, l'identità del Segnalante non può essere rilevata a persone diverse da quelle specificamente designate e autorizzate a ricevere e gestire la Segnalazione, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, ferme restando le previsioni in materia di obbligo di riservatezza previste dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Inoltre, è assicurata la riservatezza dell'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il soggetto incaricato dalla società di ricevere e gestire le Segnalazioni è il Responsabile Controllo Interno e Rischi, come specificato nella Procedura *Whistleblowing*.

12.3. Le Segnalazioni ricevute dalle funzioni aziendali o da altri organismi di controllo della Società riguardanti comportamenti che potrebbero integrare uno dei reati presupposto del Decreto o una violazione del Modello devono essere immediatamente inoltrate, con le modalità che assicurino la maggiore riservatezza, al Responsabile Controllo Interno e Rischi,

secondo quanto previsto dalle procedure interne.

12.6. Tutti i documenti relativi alla segnalazione sono archiviati e conservati a cura del Responsabile Controllo Interno e Rischi al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni e con modalità che assicurino il rispetto della normativa privacy applicabile.

12.3 Divieto di ritorsioni – tutele del Segnalante e di altri soggetti

La Società garantisce i Segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, inclusi, a titolo esemplificativo:

- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa;
- note di merito negative o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- conclusione anticipata annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La tutela del Segnalante si applica anche qualora la Segnalazione avvenga:

- quando il rapporto lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le citate tutele si applicano anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione (“facilitatori”);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Le citate tutele non sono garantite qualora siano accertate in capo al Segnalante, anche con sentenza di primo grado, responsabilità di natura penale per i reati di diffamazione o di calunnia o di natura civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione stessa, avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere.

Le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV.

13. Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

13.1 E' possibile comunicare comportamenti, fatti o circostanze rilevanti ai fini del presente Modello direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo di posta elettronica odvcalcestruzzi.ita@heidelbergmaterials.com o attraverso posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società. Le modalità di comunicazione e l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza sono resi noti a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione.

L'indirizzo di posta elettronica e la corrispondenza indirizzata all'Organismo di Vigilanza sono accessibili, salvo diversa disposizione dell'Organismo di Vigilanza, esclusivamente ai membri dell'organismo stesso.

13.2 Ricevuta la comunicazione, l'Organismo di Vigilanza valuta se essa costituisca una Segnalazione (di Whistleblowing) ai sensi del paragrafo 12 e, in caso affermativo, la trasmette al Responsabile Controllo Interno e Rischi per la sua gestione in conformità a quanto disposto dal paragrafo 12.

13.3 Se la comunicazione, qualificabile come Segnalazione, riguardasse il Responsabile Controllo Interno e Rischi o altro personale della Funzione Compliance, l'Organismo di Vigilanza, in deroga a quanto disposto dal precedente paragrafo 13.2, non la trasmette al Responsabile Controllo Interno e Rischi ma deve informare il Direttore Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo ed il Presidente del Collegio Sindacale. Si applica quanto disposto dal successivo paragrafo 13.4.

13.4 Se la comunicazione non costituisse una Segnalazione ai sensi del paragrafo 12, e qualora la comunicazione fosse rilevante ai sensi del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza può svolgere le necessarie indagini in piena autonomia curando, sotto la propria responsabilità, la conformità con la normativa a tutela dei dati personali. In sede di indagine, l'Organismo di Vigilanza può esercitare tutti i poteri attribuiti dal presente Modello, ivi compresa la facoltà di avvalersi di consulenti esterni e di informare, qualora ritenuto opportuno in ragione della natura della presunta violazione, il Collegio Sindacale e la società di revisione.

13.5 Qualora all'esito dell'accertamento la comunicazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, il quale procede

secondo quanto stabilito dal successivo § 14. Se la violazione riguarda un dirigente, un amministratore, un membro del Collegio Sindacale o un soggetto terzo, l'Organismo di Vigilanza procede secondo quanto previsto ai successivi §§ 14.3. e 14.4.

Nel trasmettere l'esito della propria istruttoria, l'Organismo di Vigilanza indica le disposizioni del Modello o del Codice aziendale di comportamento o delle procedure interne di attuazione che si assumono violate e gli elementi raccolti a sostegno della fondatezza della notizia. L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà, ai sensi del § 11.18 lettera i), di proporre agli organi competenti la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione nei limiti di quanto previsto ai successivi §§ 14.2., 14.3. e 14.4, nonché di esprimere la propria valutazione in merito alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

14. Sistema sanzionatorio

14.1. Principi generali

1. L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.
2. Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.
3. L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

4. La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze nelle misure di prevenzione e controllo.

14.2. Contratti di lavoro e codice disciplinare

1. Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para-subordinazione.

2. Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

3. Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello, e delle procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

4. Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- d) l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- e) la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della

documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo;

- f) ritorsioni di qualsiasi genere;
- g) ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione;
- h) violazione degli obblighi di riservatezza;
- i) omessa attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Inoltre, nei casi in cui risulti che una Segnalazione sia infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, il soggetto gestore delle Segnalazioni procederà a trasmettere il relativo rapporto alla funzione aziendale competente per la valutazione delle opportune iniziative, anche eventualmente disciplinari.

14.3. Organi direttivi

1. Se la violazione riguarda i Dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta.

2. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

3. Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

4. Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

5. Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

6. In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta.

7. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

14.4. Collaboratori e controparti contrattuali

1. Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, nell'ambito dei rapporti determinati come previsto dal § 8.2., l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente, il Consigliere Delegato e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

2. Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle misure previste ai sensi del § 8.2.

15. Prestazione di servizi infragruppo

Ai fini di quanto previsto nei successivi paragrafi, per Gruppo deve intendersi l'insieme la società controllante e le società controllate o collegate direttamente o indirettamente dalla

Società nonché le società controllate e collegate delle precedenti.

A) Prestazioni di servizi svolte da società del Gruppo in favore della Società

15.1. Le prestazioni di servizi, svolte da società del Gruppo *in favore della Società*, che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

Il contratto è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

15.2. In particolare, il contratto di prestazione di servizi di cui al punto precedente, deve prevedere:

*

* il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta i servizi, ovvero – previa informazione a quest'ultimo – alle funzioni della società che presta i servizi, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza;

* il dovere dell'Organismo di Vigilanza della Società che presta i servizi di cui al § 15.7. di redigere, almeno una volta all'anno, una relazione concernente lo svolgimento delle proprie funzioni in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti dalla Società e di comunicare tale relazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza della Società.

15.3. I contratti di cui al punto 15.7 devono prevedere che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio si doti di un Modello e di procedure idonee a prevenire la commissione dei reati di cui agli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-octies1, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies del Decreto e dei reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006..

15.4. La Società può chiedere motivatamente alla società che svolge le prestazioni di servizi di cui al § 15.7. il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal suo Modello, o stabilite per la sua attuazione. La società che presta i servizi dovrà attenersi a tali procedure solo dopo che il proprio Organismo di Vigilanza le consideri idonee a prevenire il compimento dei reati di cui agli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-octies1, 25-novies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-quinquiesdecies, 25-

septiesdecies, 25-duodevicies del Decreto e dei reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006.

15.5. L'Organismo di Vigilanza della Società, laddove lo reputi necessario al fine della prevenzione dei reati di cui agli articoli 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*.1, 25-*ter*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*octies*1, 25-*novies*, 25-*undecies*, 25 *duodecies*, 25-*quinqüesdecies*, 25-*septiesdecies*, 25-*duodevicies* del Decreto e dei reati di cui all'art. 10 della Legge 146/2006, propone, sentite le funzioni competenti, che i contratti di cui al § 14.7 prevedano l'adozione, da parte della società del Gruppo che presta il servizio, di specifiche procedure di controllo.